



Työterveyslaitos

# "It was like hard job"

ESISELVITYS SUOMEEN TURVAPAIKANHAKIJOINA  
SAAPUNEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖOLOISTA JA  
TYÖKYVYSTÄ

Marika Nevala

Anne Salmi



**Työterveyslaitos**

*"It was like hard job"*

Esiselvitys Suomeen turvapaikanhakijoina saapuneiden  
työntekijöiden työoloista ja työkyvystä

Marika Nevala

Anne Salmi

Työterveyslaitos

Helsinki 2014

Työterveyslaitos

Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Kansi: Mainostoimisto Albert Hall Finland Oy Ltd

© 2014 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen hallinnoiman Manner-Suomen ESR-ohjelman Etelä-Suomen suuralueosion tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-513-8 (PDF)

## TIIVISTELMÄ

Tämän selvityksen tavoitteena on kuvata turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneiden työntekijöiden työoloja ja työkykyä. Selvitys on laadittu osana *Tasavertaisesti osalliseksi verkostoihin* – ESR-hanketta ja se on tarkoitettu viranomaisten, päättäjien, hankevalmistelijoiden ja heidän sidosryhmiensä päätöksenteon ja valmistelutyön avuksi. Selvitys on luonteeltaan suppea esiselvitys, jonka tulosten ja johtopäätösten pohjalta on mahdollista toteuttaa kehittämis- tai hanketoimia. Esiselvityksen pääasiallisena tutkimusaineistona on käytetty turvapaikanhakijoiden teemahaastatteluja.

Selvityksen johtopäätökset osoittavat, että turvapaikanhakijoiden tietoutta suomalaisesta työelämästä tulee lisätä kehittämällä eri tahojen välistä yhteistyötä. Väärinkäytösten ja työperäisen hyväksikäytön ennalta ehkäisemiseksi ja kitkemiseksi suositamme alueellisten Työsuojeluhallinnon toimijoiden ja vastaanottokeskusten yhteistyön kehittämistä ja tiivistämistä. Myös työterveyshuollon on varmistettava yhteistyössä asiakasyritystensä kanssa, että turvapaikanhakijataustaisetkin työntekijät tietävät, mitä työterveyshuolto on ja miten se toimii.

Turvapaikanhakijat ovat motivoituneita työntekijöitä, joiden asenne työtä kohtaan on hyvin myönteinen. Mielekkääksi koettu työnteko vahvistaa koettua työkykyä ja positiivinen asenne on työn tekemisen voimavara.

Haastatelluilla turvapaikanhakijoilla oli muuta työssäkäyvää väestöä enemmän pulmia työoloissa sekä havaittuja perehdyttämisen puutteita. Turvapaikanhakijat tekivät fyysisesti raskasta työtä, joka aiheutti heille toisinaan voimakasta väsymystä ja uupuneisuuden tuntemuksia. Haastateltujen yleinen tietämys työturvallisuudesta oli puutteellista. Riskien ja vaarojen ennaltaehkäisy työpaikoilla on mahdotonta, jos vaaroja ei tunnisteta.

Työhyvinvointi kuuluu kaikille. Ajattelutavan juurruttamiseksi tarvitaan hyvien työkykyä sekä terveyttä edistävien käytäntöjen ja toimintamallien levittämiseen liittyviä projekteja, jotka kohdentuvat ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä työllistävälle aloille sekä järjestäytymättömälle pk-yrityskentälle.

## ABSTRACT

The aim of this survey is to describe the working conditions and work ability of asylum-seeker workers in Finland. The survey is part of the *Equal participation in networks - Immigrants in work life development networks* project (funded by the European Social Fund) and its aim is to help authorities, decision-makers, project co-ordinators and their interest groups in decision-making and preparatory work. The survey is a brief preliminary report, the results and conclusions of which will serve as a basis for development and procurement projects. The main data of the report have been interviews carried out according to qualitative research methods.

The conclusions of the survey show that asylum-seekers' awareness of Finnish work life should be increased by developing co-operation between different parties. In order to prevent and eliminate malpractice and exploitation at work, we recommend that co-operation between regional occupational safety and health actors and reception centres is developed and intensified. In addition, occupational health services (OHS) should ensure, together with the client organization, that workers with asylum-seeking backgrounds also know what OHS is and how it works.

Asylum-seekers are motivated workers, and have an extremely positive attitude to work. Work that is perceived as meaningful strengthens perceived work ability, and a positive attitude is a valuable resource for work.

The asylum-seekers interviewed had more problems with working conditions than the rest of the working population, and shortcomings in induction training. The asylum-seekers did physically strenuous work, which sometimes caused heavy tiredness and feelings of exhaustion. General awareness of occupational safety among those interviewed was inadequate. This is significant, as prevention of risks and hazards at workplaces is impossible if dangers are not recognized.

Everyone has the right to well-being at work. To instil this mindset, we need projects that spread good practices and models that promote work ability and health, and which are targeted towards sectors that employ workers with foreign backgrounds and unorganized small businesses.

# ALKUSANAT

Hyvä lukija,

käsissäsi on esiselvitys Suomeen turvapaikanhakijoina saapuneiden ja maahamme työllistyneiden henkilöiden työoloista ja työkyvystä. Selvitys on toteutettu osana Työterveyslaitoksen Tasavertaisesti osalliseksi verkostoihin – maahanmuuttajat työelämän kehittämisverkostoissa (2014) – hanketta ja sen on rahoittanut Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus Manner-Suomen ESR-ohjelman Etelä-Suomen suuralueosiosta. Selvitys tukee Uusimaa 2014–2017 -ohjelman teemaa osallisuuden ja voimavarojen vahvistamisesta.

Turvapaikanhakijoina saapuneiden henkilöiden työoloista ja työkyvystä ei ole Suomessa aiemmin tehty selvityksiä. Tutkimuksista kuitenkin tiedetään, että ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollisuudet vaatia oikeuksiaan ovat rajalliset, koska työpaikan menettäminen voi tarkoittaa oleskeluoikeuden menettämistä (Könönen 2011). Niinpä ulkomaalaiset ovat usein valmiimpia joustamaan palkan, työaikojen ja muiden työehtojen suhteen.

Esiselvityksen avulla:

- hahmotat turvapaikanhakijoina saapuneiden työntekijöiden työolojen ja työkyvyn tilan aiempaa paremmin.
- saat pohjatietoa sekä suosituksia siitä, mihin asioihin ryhmän työoloissa kannattaa jatkossa vaikuttaa.
- saat tietoa, jonka avulla parannat valmiuksiasi tukea turvapaikanhakijoina saapuneita työntekijöitä ja monikulttuurisia työpaikkoja.

Mielekäs työ, kannustava organisaatio ja yhteistyö lisäävät hyvinvointia työstä. Toivomme selvityksen edesauttavan sitä, että Suomessa työssä olo olisi mielekästä, turvallista ja terveellistä kaikille väestöryhmille.

Tämä esiselvitys on tarkoitettu viranomaisten, päättäjien, hankevalmistelijoiden ja heidän sidosryhmiensä päätöksenteon ja valmistelutyön avuksi. Toivomme selvityksen kuluvaan käytössä!

Helsingissä ja Oulussa 2.12.2014

Marika Nevala ja Anne Salmi

asiantuntija erityisasiantuntija

Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Työterveyslaitos

# SISÄLLYS

1	Johdanto.....	1
	1.1 Turvapaikanhakijat Suomessa.....	1
	1.2 Miksi turvapaikanhakijat käyvät työssä? .....	2
2	Esiselvityksen tavoite.....	4
3	Tutkimusaineisto ja menetelmät .....	5
4	Turvapaikanhakijoiden työssäkäyntioikeus .....	9
	4.1 Turvapaikanhakuprosessi ja työssäkäyntioikeus.....	9
	4.2 Oleskeluluvan hakeminen työn perusteella .....	9
5	Turvapaikanhakijat työssä .....	13
	5.1 Työlupiin liittyvät ongelmat ja hyväksikäyttö .....	13
	5.2 Turvapaikanhakijoiden työllistyminen tietyille aloille.....	15
	5.3 Haasteita pankkitilin avaamisessa ja palkanmaksussa.....	17
	5.4 Työnantajan näkökulma: Turvapaikanhakijan työllistäminen.....	18
6	Turvapaikanhakijoiden työolot ja työkyky .....	20
	6.1 Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus .....	20
	6.2 Työn vaarallisuus ja työturvallisuus.....	23
	6.3 Työajat .....	25
	6.4 Työn tauotus.....	28
	6.5 Lomat ja vapaapäivät .....	30
	6.6 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön .....	31
	6.7 Työsopimus .....	33
	6.8 Tasavertainen kohtelu ja syrjimättömyys työpaikalla .....	34
	6.9 Työterveyshuolto .....	35
	6.10 Sairauspoissaolot .....	38
	6.11 Asenne työtä kohtaan.....	39

7	Yhteenveto .....	41
8	Kahdeksan teesiä.....	43
	Lähteet.....	45
	Liitteet .....	48



# 1 JOHDANTO

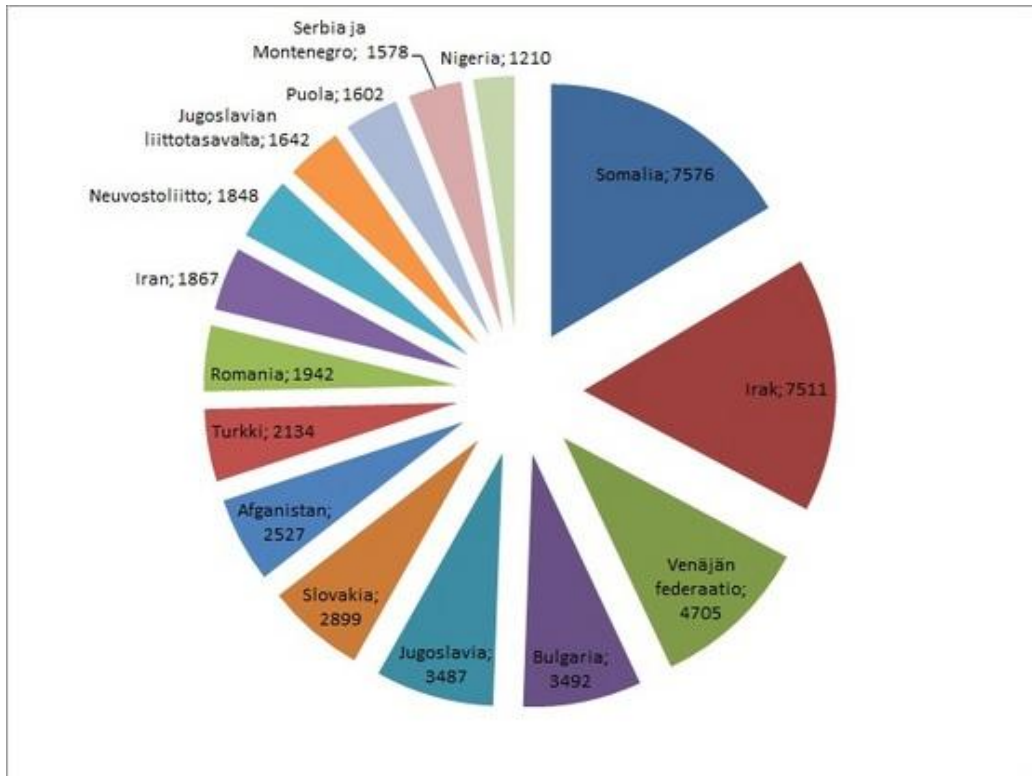
## 1.1 Turvapaikanhakijat Suomessa

Turvapaikanhakija on henkilö, joka pyytää suojaa ja oleskeluoikeutta vieraasta maasta. Pakolaisaseman hän saa vain siinä tapauksessa, että hänelle myönnetään turvapaikka. Vain vähäinen määrä turvapaikanhakijoita saa YK:n pakolaissopimuksen mukaisen pakolaistatuksen, joka perustuu henkilökohtaiseen vainoon. Turvapaikanhakija voi kuitenkin saada oleskeluluvan suojeluntarpeen perusteella tai humanitaarisin perustein. Suomessa turvapaikkaa voi hakea jo rajalla tai maahantulon jälkeen poliisilta. (Oikeus turvapaikkaan, [www.ihmisoikeudet.net](http://www.ihmisoikeudet.net))



Kaavio 1: Suomeen saapui hiukan yli 3 000 turvapaikanhakijaa vuonna 2013. Turvapaikanhakijoiden määrä Suomessa 1990–2013, Euroopan muuttoliikeverkosto, [www.emn.fi](http://www.emn.fi)

Kansalaisuudeltaan Suomeen saapuneet turvapaikanhakijat jakautuivat ajanjaksolla 1990 – 2013 Kaavion 2 mukaisesti. Kaaviossa on mukana 15 suurinta kansalaisuutta. Lukumäärä on koko ajanjakson summa.



Kaavio 2: Suurimmat Suomesta turvapaikkaa hakeneet kansalaisryhmät ovat somalit ja irakilaiset. Suomeen saapuneet turvapaikanhakijat maittain 1990 – 2013, Euroopan muuttoliikeverkosto, [www.emn.fi](http://www.emn.fi)

## 1.2 Miksi turvapaikanhakijat käyvät työssä?

Turvapaikanhakijoiden työssäkäynnistä tai työllisyysasteesta ei ole olemassa tilastoja. Maahanmuuttajien työllisyysaste on Suomessa kuitenkin reilusti kantaväestöä alhaisempi. Työ- ja elinkeinoministeriön Kotoutumisen kokonaiskatsauksen (2013) mukaan vuonna 2010 koko maan työttömyysaste oli 10,4 % ja maahanmuuttajien 22,7 %. Turvapaikanhakijoiden työssäkäynti on kuitenkin melko yleistä pääkaupunkiseudulla. Tähän on useita syitä.

*...verkoston kohtaamista turvapaikanhakijoista lähes kaikki joko ovat ansio-työssä tai etsivät sitä parhaillaan. Me kohtaammekin nimittäin useimmiten turvapaikanhakijoita, jotka ovat saaneet kielteisen turvapaikkapäätöksen tai hakijoita, jotka ymmärtävät, etteivät välttämättä tule saamaan kansainvälistä suojelua, ja siksi he ovat aktiivisia työnhaussa, koska ymmärtävät että*

*työluvan saaminen saattaa olla ainoa mahdollisuus tosiasiallisesti "saada suojelua" ja siten saada oikeus jäädä maahan (työnteon kautta). Ehkä yleisesti voidaan myös sanoa, että useat turvapaikanhakijat (jos vain ovat työkykyisiä, eli esimerkiksi eivät niin traumatisoituneita että kykenevät työhön) pyrkivät siksikin töihin välittömästi kun se on mahdollista, koska he saattavat elättää täällä ansaituilla tuloillaan sukulaisiaan lähtömaassa ja/tai maksaa pakomatkinsa kustannuksia takaisin jollekin. (A9, siirtolaisaktivisti)*

Turvapaikanhakijataustaiset työntekijät voivat asua joko vastaanottokeskuksen tiloissa tai muussa asunnossa.

"Turvapaikkahakemuksen käsittelemisen ajaksi turvapaikanhakijalle järjestetään asuinpaikka sellaisesta vastaanottokeskuksesta, jossa on tilaa. Hakija ei itse voi valita mieleistään vastaanottokeskusta. Vastaanottokeskukset ovat valtion, kuntien tai Suomen Punaisen Ristin ylläpitämiä. Turvapaikanhakija voi myös asua sukulaistensa tai ystäviensä luona, mutta silloin hänen on itse huolehdittava asumiskustannuksista. Vastaanottokeskuksessa asuminen on ilmaista. Turvapaikanhakija voi asua vastaanottokeskuksessa koko turvapaikkaprosessin ajan. Suomeen yksin saapuneet turvapaikanhakijat jakavat yleensä huoneen samaa sukupuolta olevien kanssa. Perheille pyritään antamaan yhteinen huone. Vastaanottokeskuksissa on yhteiskeittiöt, joissa kukin valmistaa oman ruokansa. Aukkaat huolehtivat huoneidensa siivouksesta – ja joissain vastaanottokeskuksissa myös lähes koko talon siisteydestä." (Turvapaikanhakijan asema Suomessa, [www.pakolaisneuvonta.fi/?lid=66](http://www.pakolaisneuvonta.fi/?lid=66))

Turvapaikanhakijoiden lähtökohdat ja olosuhteet (ns. kotiolot), mistä töihin lähdetään, ovat siis keskenään erilaisia. Kotioloilla on kuitenkin suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. Perhe ja ystävät sekä muuhun elämään liittyvät tekijät ovat suuri voimavara kaikille ja erityisesti turvapaikanhakijoille, jotka monimutkaisessa elämäntilanteessa työskentelevät vieraassa maassa ja kulttuurissa.

## 2 ESISELVITYKSEN TAVOITE

Tämän esiselvityksen tavoitteena on luoda katsaus turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneiden työllistyneiden henkilöiden työoloihin ja työkykyyn. Turvapaikanhakijat työllistyvät eri toimialoille ja siksi haasteet vaihtelevat sekä työolojen mukaan että työkyvyn näkökulmasta. Myös turvapaikanhakijoiden tilanteissa on suurta vaihtelevuutta. Haluamme tuoda esille käytännönläheisestä näkökulmasta niitä moninaisia tilanteita, joita Suomessa työssä olevat henkilöt arjessaan kohtaavat.

Esiselvitys on tarkoitettu viranomaisten, päättäjien, hankevalmistelijoiden ja heidän sidosryhmiensä päätöksenteon ja valmistelutyön avuksi. Selvitys tarjoaa uutta tietoa myös suomalaisille työpaikoille, henkilöstöhallinnolle, lähiesimiehille, turvapaikanhakijoiden kanssa työskenteleville sosiaalityöntekijöille, terveysalan ammattilaisille, työterveyshuollolle ja kolmannen sektorin toimijoille. Esiselvityksessä on haluttu antaa erityisen vahvasti ääni turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneille työntekijöille itselleen. Jokaisen tarina on yksilöllinen.

Esiselvityksessä työkykyä on tarkasteltu Työkyvyn talo – mallin teoreettisen viitekehyksen kautta (<http://tiny.cc/b62sex>). Työkykyä voidaan kuvata symbolisesti talon avulla. Työkyvyn talossa on neljä kerrosta. Kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työtä, työoloja, työyhteisöä ja johtamista. Lisäksi työkykytaloa ympäröivät perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunta ja organisaation toimintaympäristö. (Lundell ym. 2011)

Selvityksessä ja turvapaikanhakijoiden haastatteluteemoissa teoreettisena viitekehyksenä on ollut edellä mainittu kuvaus työkyvystä. Osaamiseen ja koulutukseen sekä lähiympäristöön liittyvät kysymykset on kuitenkin jätetty selvityksestä pois, koska haastattelut on toteutettu ilman henkilökohtaisia kysymyksiä. Henkilökohtaisista kysymyksistä luovuttiin Työterveyslaitoksen eettisen työryhmän suosituksesta sekä kohderyhmän tavoittamisen helpottamiseksi. Luvussa 3 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin tutkimusaineistoon sekä menetelmiin liittyviä kysymyksiä.

### 3 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Esiselvityksen pääasiallisena tutkimusaineistona ovat teemahaastattelut. Selvitystä varten haastateltiin viittä työssäkäyvää turvapaikanhakijaa, kahta työnantajan edustajaa sekä Maahanmuuttoviraston edustajaa. Lisäksi sähköpostitse haastateltiin sosiaalityöntekijää, kahta terveydenhoitajaa ja sairaanhoitajaa, jotka työskentelevät vastaanottokeskuksessa. Sähköpostitse haastateltiin myös suomalaistaustaista siirtolaisaktivistia, joka tekee vapaaehtoistyötä paperittomien siirtotyöläisten ja turvapaikanhakijoiden neuvonnassa.

Esiselvityksen tutkimusaineistona hyödynnettiin lisäksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL:n Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi – tutkimuksen tuloksia (Castaneda ym. 2012) sekä Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012 – tutkimuksen (Kauppinen ym. 2013) tuloksia. Näiden tutkimusten tulokset muodostavat vertailupinnan muun työssäkäyvän väestön vastaaviin oloihin. Turvapaikanhakijoiden työoloja ja työkyvyn tilaa verrattiin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työoloihin ja työkykyyn sekä koko väestön vastaaviin tietoihin. Selvitykseen koottiin lisäksi Euroopan muuttoliikeverkoston, Tilastokeskuksen ja Maahanmuuttoviraston tuottamaa julkista tilastotietoa kohteena olevasta väestönosasta sekä tutkimuskirjallisuustietoa.

Esiselvityksen tiedonkeruun haastattelut tehtiin seuraavasti:

Viittä työssä käyvää turvapaikanhakijaa tai alun perin turvapaikanhakijan statuksella maahan tullutta työntekijää pyydettiin vapaamuotoisesti kertomaan oma turvapaikanhakuun liittyvä tarinansa. Kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa heitä pyydettiin kertomaan työntekoonsa liittyvistä teemoista, kuten minkälaisissa työpaikoissa he ovat töissä, kuinka pitkiä työpäiviä heillä on ja minkälaisia työsopimuksia heillä on (Liite 1). Haastatteluissa ei kysytty henkilötietoja tai muita henkilökohtaisia asioita. Haastateltaville annettiin tietoa laadittavasta selvityksestä ja projektista sekä tutkimustiedote, joka oli laadittu Selkokeskuksen selkokieliyhjeiden mukaisesti sekä suomeksi että englanniksi. Myös hanketiedote oli laadittu sekä suomeksi että englanniksi. Selvityksen ja turvapaikanhakijoiden haastatteluiden tekemisen yhteydessä kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, että henkilötietolain mukaan arkaluonteisia tietoja ovat mm. rotu ja etninen alkuperä, poliittinen ja uskonnollinen vakaumus, ammattiliittoon kuuluminen, seksuaalinen suuntautuminen ja rikollinen teko. Haastatteluiksi lupautuneet turvapaikanhakijat allekirjoittivat ennen haastattelua kirjallisen suostumuksen, joka oli laadittu Selkokeskuksen selkokieliyhjeiden mukaisesti sekä suomeksi että englanniksi.

Selvitystä varten haastateltiin myös turvapaikanhakijoita työllistävien yritysten edustajia. Kahta esimiesasemassa olevaa henkilöä pyydettiin kertomaan kokemuksiaan turvapaikanhakijoiden työllistamisestä ja työlupien hakemisesta sekä kertomaan siitä, miten heidän organisaationsa prosessi turvapaikanhakijoita työllistävänä tahona toimii.

Lisäksi haastateltiin Maahanmuuttoviraston asiantuntijaa, joka käsittelee turvapaikanhakijoiden työperusteisia oleskelulupia. Häntä pyydettiin kertomaan työperusteisen oleskeluluvan saamiseen tai epäämiseen vaikuttavista tekijöistä sekä arjen kokemuksista lupahakemuksia käsittelevänä viranomaisena.

Haastateltavien tavoittamisessa käytettiin erilaisia tapoja, kuten vastaanottokeskuksen työntekijöiden apua ja suosituksia sekä lumipallo-menetelmää (otettiin yhteyttä yhteen tiedossa olevaan toimijaan, jolta pyydettiin ehdotus seuraavasta yhteydenotettavasta jne.). Vaikka tietojen keräämisessä pyrittiin mahdollisimman systemaattiseen toimintaan, turvapaikanhakijoiden ja työpaikkojen tarinoita ei voida pitää yleisesti edustavina. Ne ovat ennemminkin esimerkkejä turvapaikanhakijoiden kohtaamista tilanteista ja haasteista maamme työelämässä. Turvapaikanhakijataustaisten työntekijöiden työoloja ja työkykyä voitaisiin selvittää kattavammin osallistuvan havainnoinnin keinoin sekä toteuttamalla teemahaastatteluita turvapaikanhakijoiden omilla äidinkielillä.

Aineiston analyysi toteutettiin laadullisesti siten, että aineistoa tarkasteltiin aiheittain grounded theory – perinteen mukaisesti. Grounded theory – perinteessä aineistosta etsitään aiheittain keskeisiä, merkityksellisiä ja toistuvia teemoja. Aineistoa pinottiin (pileing) yläpinoihin haastattelukysymysten ja – teemojen pohjalta. Tämän jälkeen tehtiin alapinoja niiden teemojen osalta, joissa toimijat kuvasivat keskeisiä ja merkityksellisiä työoloihinsa, työkykyynsä tai lupaprosessiin liittyviä aiheita. Nämä pinot toimivat pohjana seuraavien lukujen analyyseille. (vrt. Strauss & Gorbis 1990) Taulukossa 1 on yhteenveto haastatelluista henkilöistä.

Kaikki haastateltavia koskevat tiedot on muutettu tunnistamattomiksi, jotta hankkeeseen osallistumisesta ei koidu osallistujille haittaa. Koska turvapaikanhakijat ovat erityisen haavoittuva ryhmä, jonka kulttuuri- ja kielitaustat ovat hyvin heterogeenisiä, on erityistä huomiota kiinnitetty seuraaviin seikkoihin.

On varmistettu, että haastateltavat ovat ymmärtäneet

- a) hankkeen tiedonkeruun tarkoituksen,
- b) tavan, jolla tiedonkeruun aineistoja käytetään ja säilytetään,
- c) että heidän tietojaan käsitellään luottamuksellisina,
- d) että osallistuminen on vapaaehtoista,
- e) että he ovat voineet missä tahansa hankkeen vaiheessa peruuttaa osallistumisensa sekä
- f) että tiedonkeruuseen osallistumattomuudesta tai peruuttamisesta ei koidu heille negatiivisia seurauksia.

Tutkimustiedotteen ja suostumusasiakirjojen laadinnassa noudatettiin erityistä tarkkuutta ja selkokieliäisyyttä. Työterveyslaitoksen Eettinen työryhmä hyväksyi selvityksen tekemiseen liittyvän tutkimusaineiston keruusuunnitelman sekä menetelmät kokouksessaan 3/2014.

*Taulukko 1. Haastatellut henkilöt. Haastatteluaineistot on anonymisoitu eli yksilöivät tunnistetiedot on poistettu. \* Kaikki haastattelut tehtiin heinäkuun-lokakuun 2014 välisenä aikana.*

Haastattelukoodit	Ammatti ja asema	Sukupuoli
T1	Jakelutyöntekijä, turvapaikanhakija	Mies
T2	Siivooja, turvapaikanhakija	Mies
T3	Hyllyttäjä, turvapaikanhakija	Mies
T4	Siivooja, turvapaikanhakija	Nainen
T5	Siivooja, turvapaikanhakija	Nainen
E6	Jakelutyön esimies, luvanhakija	Mies
E7	Siivoustyön esimies, luvanhakija	Nainen

Haastattelukoodit	Ammatti ja asema	Sukupuoli
V8	Maahanmuuttoviraston edustaja, lupaviranomainen	Nainen
A9	Sirtolaisaktivisti, vapaaehtoistyöntekijä	Nainen
H10	Sosiaalityöntekijä vastaanottokeskuksessa	Nainen
H11	Sairaanhoitaja vastaanottokeskuksessa	Nainen
H12	Terveystenhoitaja vastaanottokeskuksessa	Nainen
H13	Terveystenhoitaja vastaanottokeskuksessa	Nainen

\*Turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneita haastateltuja kutsutaan koodeilla T1, T2, T3 jne. Tässä T tarkoittaa turvapaikanhakijaa.

Turvapaikanhakijoille työlupia hakeneiden työntajien edustajia kutsutaan koodeilla E6 ja E7. E tarkoittaa esimiesasemassa olevaa.

Maahanmuuttoviraston edustajan koodi on V8 ja siirtolaisaktivistin A9. V tarkoittaa viranomaista ja A aktivistia. Vastaanottokeskuksen hoitotyötä tekevien haastattelut on koodattu kirjaimilla H10, H11, H12 ja H13. H tarkoittaa hoitotyöntekijää.



## 4 TURVAPAIKANHAKIJOIDEN TYÖSSÄKÄYNTIOIKEUS

### 4.1 Turvapaikanhakuprosessi ja työssäkäyntioikeus

Turvapaikanhakijoiden asema työmarkkinoilla on erityinen suhteessa muihin työntekijäryhmiin. Turvapaikanhakijoilla on oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa ilman oleskelulupaa, kun turvapaikkahakemuksen tekemisestä on kulunut kolme tai kuusi kuukautta. Jos turvapaikanhakijalla on voimassa oleva rajanylitykseen oikeuttava matkustusasiakirja, työt voi aloittaa kolmen kuukauden kuluttua hakemuksen jättämisestä. Jos turvapaikanhakijalla ei ole kyseistä asiakirjaa, saa ansiotyötä alkaa tehdä Suomessa ilman oleskelulupaa, kun turvapaikkahakemuksen tekemisestä on kulunut kuusi kuukautta. Turvapaikanhakijoilla on työnteko-oikeus suoraan lain nojalla eikä sitä tarvitse hakea erikseen. (Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus 2014)

"Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus kestää siihen asti, kunnes hänen hakemuksensa on ratkaistu lainvoimaisesti. Lainvoimaisuus tarkoittaa sitä, että hallinto-oikeus tai korkein hallinto-oikeus on antanut asiassa ratkaisunsa tai korkein hallinto-oikeus ei myönnä valituslupaa. Prosessi saattaa kestää kokonaisuudessaan noin 0,5–2 vuotta." (Lainaus: Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus 2014)

### 4.2 Oleskeluluvan hakeminen työn perusteella

Turvapaikanhakijat voivat hakea työntekijän oleskelulupaa joko samaan aikaan kuin turvapaikkaa tai sitten sen jälkeen kun turvapaikkahakemus on ratkaistu. Hakemus on kuitenkin jätettävä siinä vaiheessa, kun turvapaikanhakija on Suomessa. (V8, Maahanmuuttoviraston edustajan haastattelu)

Hakiessaan työntekijän oleskelulupaa hakijalla täytyy olla tiedossa työpaikka. Käytännössä yleisin hakuprosessi menee siten, että hakija täyttää hakemuksen ja pyytää siihen työnantajalta tarvittavat tiedot, jättää hakemuksen poliisilaitokselle, maksaa vaadittavan maksun ja antaa biotunnisteensa oleskelulupakorttia varten. Mikäli hakemus vaatii osapäätöstä, hakemus siirtyy TE-toimistoon, jossa osapäätös tehdään (osapäätös, ks. TE-toimiston rooli lupaprosessissa – alaluku, s. 10). Osapäätöksen jälkeen hakemus siirtyy Maahanmuuttovirastolle, jossa lopullinen päätös tehdään. (V8, Maahanmuuttoviraston edustajan haastattelu)

## Työnantajan rooli lupaprosessissa

Työntekijän oleskelulupaa hakee aina työntekijä itse. Työnantajan tehtävänä on toimittaa hakemukseen liitteeksi lomake, jolla ilmoitetaan tiedot työntekijästä, työnantajasta ja työn-  
teon keskeisistä ehdoista (Lomake TEM 0.54, sähköisesti saatavilla: [www.suomi.fi/suomifi/suomi/asioi\\_verkossa/lomakkeet/tm\\_tem054/](http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/asioi_verkossa/lomakkeet/tm_tem054/)). Lomakkeessa työnantaja selvittää työsuhteen ehdot, kuten työntekijän pääasialliset työtehtävät, työn keston ja luonteen, työ-  
ajan, palkan ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen.

Käytännössä työntekijöiden oleskelulupahakemukset työllistävät esimiehiä enemmänkin. Turvapaikanhakijat tarvitsevat usein neuvoja hakemusten jättämisessä.

*...he (turvapaikanhakijat) ei useinkaan, oikeastaan koskaan ole oman tilan-  
teensa asiantuntijoita. Siis siinä mikä tulee heidän lupa-asiaansa, että pys-  
tyy keskustelemaan heidän kanssaan, että mitä tämä tarkoittaa, mitä pa-  
pereita heidän täytyy toimittaa. Ja sitten ylipäätään tämä, että onko se yli-  
päättään järkevää, koska se on kuitenkin kallis kertakustannus ja oli se pää-  
tös mikä tahansa, niin se noin 500 euroa siihen kuluu työntekijän omaa ra-  
haa. Ja sitten jos tietää ihan omalla kokemuksella, että tämä nyt ei tuu me-  
nemään läpi.... mä neuvon niitä, että nyt tilanne on tämä, tällä tulolla sun ei  
kannata lähteä tätä vielä hakemaan. Että se on sitten eri asia pystytäänkö  
järjestämään lisätyötä ja lisätyövuoroja. Yleensä mä en suosittele tätä ha-  
kemista koskaan ennen kuin nämä muut edellytykset on täynnä, että on  
pystytty henkilö vakinaistamaan ja sehän ei tietenkään koskaan tapahdu  
tuosta noin vaan, se työ pitää olla olemassa. (E6, esimies)*

## TE-toimiston rooli lupaprosessissa

Työntekijän oleskelulupaa haettaessa edellytetään yleensä TE-toimiston osapäätöstä ennen kuin Maahanmuuttovirasto tekee lopullisen päätöksensä. TE-toimiston osapäätös perustuu kokonaisharkintaan, joka sisältää työvoiman saatavuuden, työsuhteen ehtojen ja työnan-  
tajan ja työntekijän edellytysten arvioinnin.

Osapäätöksessä TE-toimisto arvioi, onko avoinna olevaan työpaikkaan kohtuullisessa ajassa saatavissa sopivaa työvoimaa omalta työmarkkina-alueelta (EU/ETA-alue). Mikäli he katso-  
vat, että sopivaa työvoimaa on realistisesti arvioiden kohtuullisessa ajassa saatavissa omalta työmarkkina-alueelta, työntekijän oleskeluluvan myöntämisen perusteita ei ole. Tätä kutsutaan *saatavuusharkinnaksi*.

Lisäksi TE-toimisto varmistaa, että tarjotun työsuhteen ehdot ovat vaaditun mukaiset. Työsuhteen ehtojen asianmukaisuus ratkaistaan sen perusteella, mitä työnantaja on ilmoittanut työsuhteen ehdoista lupahakemuksen liitteeksi toimittamassaan lomakkeessa (TEM 0.54, ks. Työnantajan rooli lupaprosessissa – alaluku, s. 10). Ulkomaalaisen työntekijän työsuhteessa on sovellettava Suomen työlainsäädäntöä ja suomalaisia alakohtaisia yleisistuvia työehtosopimuksia.

Työnantajan edellytysten selvittämiseksi TE-toimisto voi pyytää työnantajalta lisäselvityksiä, kuten verovelkatodistuksen, vakuutustodistuksen hoidetuista lakisääteisistä vakuutusmaksuista, palkkatodistuksia, tiedon työnantajan työkohteista Suomessa tai tilintarkastajan lausunnon yrityksen palkanmaksukyvyistä.

Työntekijän edellytyksiä arvioidessaan TE-toimisto varmistaa, että työntekijällä on työn mahdollisesti vaatima koulutus ja luvat. TE-toimiston tulee myös vakuuttua siitä, että työntekijän toimeentulo Suomessa on turvattu ansiotyöllä. (Lisätietoa mm. <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa-tyolupa-asiat>)

#### Maahanmuuttoviraston rooli lupaprosessissa

*...meillä tehdään kuitenkin sitten se lopullinen päätös. Ja jos tämä (TE-toimiston) osapäättös on kielteinen, niin silloin me voidaan tehdä ainoastaan kielteinen päätös eli ei myönnetä oleskelulupaa. Mutta jos se on myönteinen, niin sitten meillä harkitaan, että täytyykö muut edellytykset ja me voidaan tehdä sitten kielteinen päätös, vaikka osapäättös olisikin myönteinen, mutta useimmiten kyllä toki tulee myönteinen oleskelulupapäätös. (V8, Maahanmuuttoviraston edustajan haastattelu)*

*Jos siinä on se osapäättös, jos se on myönteinen, niin meillä sitten tosiaan vielä harkitaan se, että onko perusteetonta hakea Suomesta käsin. Näiden turvapaikanhakijoiden tapauksessa on useimmiten se tilanne, että he ovat aloittaneet siinä työpaikassa jo silloin kun he ovat olleet turvapaikanhakijoita. Heillähän on se työnteko-oikeus tietyn ajan kuluttua siitä, kun he ovat jättäneet sen turvapaikkahakemuksen niin sitten voi aloittaa työn teon. Ja he ovat sitten voineet olla siinä työpaikassa jo monta kuukautta, jopa vuoden, niin silloin me kyllä katsotaan että ei ole perusteetonta hakea Suomesta käsin vaan hyvinkin perusteltua. Sitten vaikuttaa myöskin semmoinen niin sanottu yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen liittyvät tekijät eli onko tällä hakijalla mahdollisesti rikoksia, rikosepäilyjä. Sitä pahempi jos on joku väkivaltarikos, että se on hyvinkin jo tuota luvan epäämisen peruste. Sitten on tämä, että onko kysymyksessä maahantulosäännösten kiertäminen, ja*

*tässä me katsotaan esimerkiksi sitä henkilön hakemushistoriaa, että jos siellä on jo kotimaasta käsin haettu työntekijän oleskelulupaa, ja siihen on tullut kielteinen, ja sitten on tultu Suomeen, ja haettu turvapaikkaa, ja vaikka aloitettu työ siinä ihan samassa työpaikassa, mihin sitä alun perin oli sieltä kotimaasta haettu sitä lupaa, niin voidaan kyllä katsoa, että tässä on niin kuin maahantulosäännösten kiertämisestä kysymys. (V8, Maahanmuuttoviraston edustajan haastattelu)*

## 5 TURVAPAIKANHAKIJAT TYÖSSÄ

### 5.1 Työlupiin liittyvät ongelmat ja hyväksikäyttö

Useissa tapauksissa maahanmuuttajien oleskelulupa Suomessa on riippuvainen työpaikasta. Näin ollen maahanmuuttajat ovat erittäin riippuvaisia työnantajistaan. Maahanmuuttajien mahdollisuudet vaatia oikeuksiaan ovat rajalliset, koska työpaikan menettäminen voi tarkoittaa oleskeluluvan menettämistä. Myös työnantajat usein tiedostavat tämän ja jotkut työnantajat käyttävätkin tätä riippuvuutta hyväkseen. (Jokinen & Ollus 2014; Könönen 2011)

Kun oleskelulupa on riippuvainen työpaikasta, voi työ tarkoittaa ulkomaalaiselle muutakin kuin työtä. Se on samalla hinta, jonka ulkomaalainen maksaa oleskeluoikeudestaan ja työnantaja ei olekaan pelkkä työnantaja vaan tavallaan oleskeluoikeuden myöntäjä. Tämä vääristää ulkomaalaisen työntekijän ja työnantajan suhdetta. (Könönen 2011)

Myös tätä selvitystä varten haastateltujen turvapaikanhakijoiden kertomuksissa tulee ilmi suuri tarve työlle ja työpaikalle:

*I want more job. I have five children and then including myself and my wife. And you know, we came for asylum...and we have not been granted asylum and what I got is job...so just to make sure that my children will be eating and going to school. Because I want them to go to school. (T2, turvapaikanhakija)*

*I have applied for resident permit, I have submitted, paid and submitted with my work contract and everything, but still what I told the working place....at least to give me permanent work, permanent hours. But I have not gotten... (T2, turvapaikanhakija)*

*This place, I am working, they don't...they use people, you know, two hours, one hour. I work here one hour, you work here two hours. Maybe that is their system. (T4, turvapaikanhakija)*

Sosiaalityöntekijät joutuvat kohtaamaan työssään myös suoranaisia hyväksikäyttötapauksia.

*Näitä tällaisia kun on vaan useita tapauksia ollut vuosien varrella ja todella harmittaa kun ihmiset näissä työskentelevät 6-7 päivää viikossa eivätkä saa sitten oleskelulupaa vain sen takia koska firmassa ei kaikki ole kunnossa. Kalliit hakemukset jättävät turhan takia.. Valittaa eivät uskalla kun sitten menisi sekin työ. Aika lailla tässä saa valistaa suomalaisista työehtosopi-*

*muksista ja työsopimuksista yleensä... Suomalaisissa firmoissa nämä pääosin ovat kunnossa, mutta aina huolestuttaa kun on maanmiehen firma. Selkeää hyväksikäyttöä monessa kohdassa. Pahin tapaus minulta jo siirtyi pois, sai onneksi turvapaikan. Se mies siivosi jotakin koulua ja ihan mielettömiä tuntimääriä mitä ei tietenkään ollut työsopimuksessa. Ei lisiä ja palkan maksussakin oli ongelmia. (H10, sosiaalityöntekijä)*

Väärinkäytösten riskiä lisää myös maahanmuuttajataustaisten yrittäjien ja työnantajien paikoin puutteellinen työlainsäädännön tuntemus. Toisinaan väärinkäytösten taustalla on kuitenkin jopa rahanpesun piirteitä. Tällaista tilannetta kuvasi yksi haastatelluista:

*At the end of September, he putted, because the summer money he have to give me, 1 300 euros, when he put his money, he put it somebody else's money. Somebody else's salary into my account. -- He tell me, "in your account we added 1 500 euros by mistake, you have to give it to...him, the guy, in hand." I said "ok, by hand?" He tell me. -- I said I cannot make it like that, I transfer it into your account. He said "no". Okey, if I'm going to give it to the guy, I have to go to bank, they tell me like that to do. We are going to go to bank, the bank is going to transfer to the guy, we have correct receipt, but the receipt is for me, like a guarantee. He tells me "this is money, it comes for this and this"...and shouting, shouting, shouting. -- This boss, he was calling me, shouting me, shouting me, shouting me. "If you don't put that money, don't come tomorrow, don't come tomorrow. (T5, turvapaikanhakija)*

Kynnys valittaa työoloista on kuitenkin korkealla, koska työn tarve on suuri.

*It was a tough place. But I don't accuse why it happened like that. When I started the job, I'm not blaming him, because when I see the job, I needed it, work. I cannot say because of that...my problem, my choice...I went. Nobody pushed me. (T5, turvapaikanhakija)*

Väärinkäytöksiä ja työperäistä hyväksikäyttöä voitaisiin ennaltaehkäistä alueellisten Työsuojeluhallinnon toimijoiden ja vastaanottokeskusten yhteistyötä kehittämällä ja tiivistämällä. Lisäksi työnantajien tietoja ja taitoja voidaan lisätä kehittämällä työnantajajärjestöjen, Ely-keskusten yritysneuvonnan ja vastaanottokeskusten yhteistyötä.

Turvapaikanhakijoiden työlupiin liittyvät ongelmat pähkinänkuoressa:

- turvapaikanhakijoiden oleskelulupa usein riippuvainen työpaikasta
- turvapaikanhakijoilla usein valmius tehdä työtä työoloista riippumatta
- turvapaikanhakijoilla korkea kynnys valittaa heikoista työoloista

## 5.2 Turvapaikanhakijoiden työllistyminen tietyille aloille

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 vieraskielisten yleisimmät ammatit olivat siivooja, myyjä, rakennustyöntekijä ja tarjoilija (Suomen virallinen tilasto 2011). Työ- ja elinkeinotoimistojen työlupayksiköt tekivät vuonna 2011 yhteensä 9 644 työntekijän oleskeluluvan osaratkaisua. Eniten lupia myönnettiin seuraaville ammattialoille: kuorma-auton ja ajoneuvoyhdistelmien kuljettajat, siivoojat, maatalous- ja puutarhatyöntekijät, kokit ja keittäjät sekä hitsaajat. (TEM Tilastotiedote 2012: 4)

Turvapaikanhakijoiden työssäkäynnistä ja ammattialoista ei ole olemassa erikseen tilastoja. Voidaan kuitenkin olettaa, että turvapaikanhakijat työllistyvät paljolti samoille aloille kuin maahanmuuttajat yleensä. Turvapaikanhakuprosessi ja työperusteisen oleskeluluvan hakeminen pakottavat kuitenkin turvapaikanhakijoita hakeutumaan sellaisille aloille, joilta on mahdollista saada työlupa. Saatavuusharkinnalla (s. 10-11) on suuri merkitys. Niinpä keskustelua saatavuusharkinnasta, sen puolesta ja sitä vastaan, onkin käyty jo useita vuosia.

Saatavuusharkinnan poistamisen kannalla olevien mukaan saatavuusharkinta vaikeuttaa juuri heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden asemaa. Esimerkiksi: [http://maailma.net/artikkelit/saatavuusharkinta\\_ajaa\\_pimeaan\\_tyohon](http://maailma.net/artikkelit/saatavuusharkinta_ajaa_pimeaan_tyohon)

Vapaaehtoistyöntekijän näkemys saatavuusharkinnan vaikutuksista on myös selkeän kielen:

*...meidän kohtaamat henkilöt ovat työllistyneet lähinnä siivous- ja ravintola-alalle sekä postinjakeluun. Tämä riippumatta ihmisten taustasta ja koulutuksesta. Turvapaikanhakijat myös "pakotetaan" hakeutumaan tiettyihin ammatteihin, sillä ainoastaan muutamat ammatit ovat sellaisia joiden avulla ei-EU-kansalainen voi ylipäänsä saada oleskeluluvan mikäli ei omaa varsinaisesti kyseisen alan koulutusta (saatavuusharkinta). Ja kuten aiemmin totesin, juuri tämä seikka, ettei Suomi myönnä kansainvälistä suojelua sitä tarvitseville, johtaa ihmiset työskentelemään tietyillä aloilla ainoastaan sen vuoksi, että he saisivat työlupa. Neuvomme joka viikko ihmisille millä alalla ja millä ehdoin työskentelemällä on mahdollista saada työlupa joka on siis aina samalla oleskelulupa. (A9, siirtolaisaktivisti)*

Saatavuusharkinnan puolestapuhujat taas katsovat, että saatavuusharkinnan poistaminen ja sitä kautta ulkomaisen työvoiman lisääntyminen pienpalkka-aloilla voi johtaa alipalkkaukseen ja maahanmuuttajien hyväksikäyttöön. Esimerkiksi: [www.hs.fi/paakirjoitukset/a1346041279149](http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1346041279149)

Yksi haastatelluista esimiehistä kokee, että saatavuusharkinnan toteutus ja tulkinta ovat tiukentuneet vuoden 2014 alusta alkaen yleisesti heikentyneen työmarkkinatilanteen takia. Lisäksi esimiehillä ei ole tarkkoja tietoja työntekijän oleskeluluvan myöntämisperusteista ja

epäselvyys vaikeuttaa heidän mahdollisuuksiaan neuvoa turvapaikanhakijoita lupa-asioissa:

*Käytännössä lupa myönnetään siis niille hakijoille, jotka työskentelevät aloilla, joilla on ELY-keskuksen alueellisen linjauksen mukaan heikentynyt työvoiman saatavuus. Esimerkiksi Uudellamaalla tällaisia aloja olivat annettun linjauksen mukaan vuonna 2014: kokit, keittäjät, kylmäköt, kotitalouksiin palkattavat kotiapulaiset ja lastenhoitajat, maataloustyöntekijät, siivoojat sekä terveydenhuollon ammattilaiset. Periaatteessa saatavuusharkinnan nojalla tulisi Uudenmaan alueella kaikkien niiden turvapaikanhakijataustaisen työluvanhakijoiden, jotka he työskentelevät joissakin muissa kuin yllämainituissa tehtävissä, saada kielteinen ratkaisu. Tämä näkyy epävarmuuden tunteessa, jota monet turvapaikanhakijat kokevat paitsi omasta turvapaikkahakemuksestaan, myös varmuuden vuoksi jättämästään työlupahakemuksesta, joka päätöksestä riippumatta on hakijalle on kallis investointi. Siivoustyön ollessa kyseessä edellytetään tulojen lisäksi myös 37,5 tunnin viikoittaista säännöllistä työaika. Monet osa-aikaisesti työskentelevät siivoojat esimerkiksi voivat ansaita erilaisten ilta- ja viikonloppuisien muodossa riittävästi toimeentulorajaa ajatellen, mutta työsuhteen osa-aikaisuus estää työluvan saannin. Linjauksessa ilmeisesti on jonkin verran horjuvuutta, koska myös sen vastaisia työlupahakemuksia on mennyt tänä vuonna läpi. Tämä havaittu sattumanvaraisuus hämärtää esimiesten sekä lakimiesten mahdollisuuksia neuvoa turvapaikanhakijoita luotettavasti näiden lupa-asioissa. (E6, esimies)*

Turvapaikanhakijoiden työllistyminen pähkinänkuoressa:

- vieraskielisten yleisimmät ammatit ovat siivooja, myyjä, rakennustyöntekijä ja tarjoilija
- saatavuusharkinnalla (ks. s. 10-11) on suuri merkitys turvapaikanhakijoiden työllisyydelle
- on esitetty väitteitä, että saatavuusharkinta vaikeuttaa juuri heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden asemaa
- toisten näkemysten mukaan saatavuusharkinnan poistaminen johtaisi alipalkkaukseen ja hyväksikäyttöön
- esimiehillä ei ole tarkkoja tietoja työntekijän oleskeluluvan myöntämisperusteista ja epäselvyys vaikeuttaa heidän mahdollisuuksiaan neuvoa turvapaikanhakijoita lupa-asioissa



## 5.3 Haasteita pankkitilin avaamisessa ja palkanmaksussa

Turvapaikanhakijoiden työllistymistä vaikeuttaa usein myös se, että heillä ei ole pankkitiliä, eivätkä he pysty sellaista avaamaan, koska heillä ei ole siihen vaadittavaa virallista henkilötodistusta. Osa yrityksistä on tästä syystä jättänyt palkkaamatta turvapaikanhakijan. (Könönen 2011)

Haastattelemamme vapaaehtoistyöntekijä kertoi samasta ilmiöstä:

*Turvapaikanhakijoille tehdään väliaikainen sotu, lähtökohtaisesti viranomaiset tekevät kukin tahoillaan turvapaikanhakijalle oman väliaikaisen sotun, esim veroviranomaiset omansa jne. Pankkitiliä ei saa juurikaan avattua, mikäli ei omista passia eikä omaa vakituksia tuloja. Monellakaan turvapaikanhakijalla ei ole passia, eivät ole sillä tänne matkustaneet vaan tehneet pakomatkinsa ihmissalakuljettajien avustuksella. Kaikki eivät voi sitä myöskään hankkia omasta lähetystöstään vaikka kyseessä ei olisikaan täysin kaaoksessa oleva kuten vaikkapa Somalia, sillä osa ihmisistä on paennut oman maansa hallintoa eivätkä voi asioida maan lähetystön kanssa. Näistä syistä johtuen moni kierrättää palkkansa ystävän/tuttavan tilin kautta, koska pankkitilin avaaminen on mahdotonta. (A9, siirtolaisaktivisti)*

Myös tätä esiselvitystä varten haastatelluista turvapaikanhakijoista osalla ei ollut omaa pankkitiliä, joten heidän palkkansa meni jonkun muun tilille. Palkan kierrättäminen tuttavien pankkitilin kautta asettaa turvapaikanhakijan hyvin haavoittuvaan asemaan. Hyväksikäytön uhka on ilmeinen.

Pankkitilin avaamiseen liittyvät ongelmat pähkinänkuoressa:

- pankkitiliä ei pysty avaamaan ellei ole virallista henkilötodistusta
- turvapaikanhakijoilla on usein ongelmia pankkitilin avaamisen kanssa
- osa yrityksistä voi jättää turvapaikanhakijan palkkaamatta, koska työntekijä ei pysty avaamaan pankkitiliä
- osa turvapaikanhakijoista ohjaa palkkansa menemään työnantajalta ystävän tai tuttavien tilille
- palkan kierrättäminen altistaa hyväksikäytölle

## 5.4 Työnantajan näkökulma: Turvapaikanhakijan työllistäminen

"Työnantajan on varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai hän ei tarvitse oleskelulupaa. Työnantaja voi pyytää työntekijäänsä toimittamaan hänelle Maahanmuuttoviraston todistuksen työnteko-oikeudesta.

Salassapitosäännöksiensä vuoksi Maahanmuuttovirasto voi antaa turvapaikanhakijaa koskevaa tietoa vain hakijalle itselleen. Myös todistusta työnteko-oikeudesta voi pyytää vain hakija itse. Työnantaja voi kuitenkin tiedustella puhelimitse sille tarkoitetusta turvapaikkaasioiden palvelunumerosta, onko työntekijän esittämä todistus työnteko-oikeudesta voimassa." (Lainaus: Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus 2014)

Turvapaikanhakijoita työllistävä esimies kertoo esimiehen vastuista liittyen turvapaikanhakijan palkkaamiseen:

*...se on aika iso riski sille esimiehellekin se turvapaikanhakijan palkkaaminen, koska siinä on se, että ei voi tietää koska se työnteko-oikeus päättyy, että jos se henkilö työskentelee ilman työnteko-oikeutta, niin se on sen palkanneen esimiehen vastuu. Menee kuulusteluihin ja maksaa sakot ulkomalaisrikkomuksesta, että se ei edes ole sen työnantajan vastuulla, vaan sen palkkaavan esimiehen omalla vastuulla, että sehän heikentää näiden turvapaikanhakijoiden työmarkkinatilannetta ihan huomattavasti. (E6, esimies)*

Turvapaikanhakija alaisena työllistää esimiehiä muita työntekijöitä enemmän. Alla on koostettuna esimiesten näkemyksiä asiaan liittyen. Turvapaikanhakijataustainen työntekijä työllistää esimiestä:

- työlupien hakemusvaiheessa: Lomake TEM 0.54 on täytettävä työlupahakemuksen liitteeksi. (ks. Työnantajan rooli lupaprosessissa – kappale, s. 10)
- ulkomaalaislain osalta: Esimiehen on tunnettava lain sisältö (kuka tarvitsee minkäkinlaisen luvan ja mitä luvissa olevat momentit tarkoittavat).
- alueellisten työlupalinjausten tuntemisen osalta: Esimiehen on pysyttävä ajan tasalla saatavuusharkinta-asioista (kannattaako tai voiko työlupaa edes hakea sillä alueella jollekin toimialalle).
- alaisten työlupien jatkuvan seurannan vuoksi: Esimiehen on valvottava mm. keillä ovat työluvat voimassa, keillä umpeutumassa, keitä ehkä pitää muistuttaa jatkoluvin hakemisesta jne.
- dokumenttien säilyttämisen kannalta: Esimiehen on säilytettävä dokumentit, jotka liittyvät henkilöön, jolla on työlupa, neljä vuotta työsuhteen päättymisen jälkeenkin.

- turvapaikanhakijoiden neuvontaan liittyen: Esimiehet joutuvat auttamaan lupa-asioissa. "Monestihan nämä turvapaikanhakijat on aika ulalla monistakin omista asioistaan" (E6, esimies)
- laajemman perehdytyksen vuoksi: Esimiehen on käytettävä enemmän aikaa perehdyttämiseen, koska turvapaikanhakijoilla ei ole useinkaan kokemusta Suomessa tai Euroopassa työskentelystä. Usein on lähdettävä liikkeelle työelämän perusasioista ja pelisäännöistä.

*Kyllähän tämän niinku huomaa, että mitä enemmän esimiestä kouluttaa näissä asioissa, että he on tietoisia kuinka kaikki pitää säilyttää ja tiedottaa, niin sitä tuskaisemmiksi ne menee, että emmä sit palkkaa näitä, että jos tää on näin hankalaa... (E7, esimies)*

*Näistä työntekijöistä turvapaikanhakija on ehdottomasti se vaikein, jos miettii kuinka paljon siihen täytyy esimiehen käyttää omaa aikaa. (E6, esimies)*

Turvapaikanhakijan työllistämiseen liittyvät erityisyydet työnantajan näkökulmasta pähkinäkuoressa:

- työnantajan on varmistuttava siitä, että työntekijällä on oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa
- työnantaja on vastuussa työnteko-oikeuden voimassaolon tarkistamisesta
- esimiehen on tunnettava ulkomaalaislain sisältö
- esimiehen on pysyttävä ajan tasalla saatavuusharkinta-asioista
- esimiehet joutuvat usein auttamaan turvapaikanhakijoita lupa-asioissa

## 6 TURVAPAIKANHAKIJOIDEN TYÖOLOJEN JA TYÖKYKY

Suomalainen työelämlainsäädäntö asettaa vaatimuksia työntekijöiden työoloille. Työoloilla tarkoitetaan mm. työtiloja, ergonomiaa, työpaikan järjestystä, lämpöoloja ja ilmanvaihtoa työmaalla. Työsuojeluhallinto on listannut verkkosivuilleen eri työoloihin liittyvät vaatimukset: [www.tyosuojelu.fi/fi/tyoolot](http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoolot)

Tutkimuksista tiedetään, että haitallisia työolosuhteita esiintyy useimmin työntekijäammateissa ja tietyillä toimialoilla. Terveydelle haitallisia työolosuhteita ovat esimerkiksi tapaturmavaara, kemiallisten aineiden käsittely, fyysisesti raskas työ, melu sekä vuoro- ja yötyö. Haitalliset työolosuhteet ovat huomattavasti yleisempiä työntekijäammateissa kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Psykososiaalisilla työoloilla tarkoitetaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, työkavereilta ja esimiehiltä saatua sosiaalista tukea, vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla yleensä sekä kuormituksen määrää. (Kaikkonen 2009)

Työkyky muodostuu yksilön ja työyhteisön voimavarojen sekä työn vaatimusten välisestä yhteensopivuudesta. (Lundell ym. 2011) Työkykyyn vaikuttavat työntekijän terveyden ja fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen toimintakyvyn lisäksi työntekijän ammatillinen osaaminen, asenteet ja motivaatio, työn sisältö ja vaatimukset sekä työolot ja työyhteisön toiminta. (Gould ym. 2008) Lisätietoa työkyvystä: [www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky)

### 6.1 Työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus

Työolot, työn vaatimukset, työn sisältö ja työjärjestelyt sekä työyhteisön sosiaaliset suhteet vaikuttavat merkittävästi työn fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen. (Vartia & Airila 2013)

Työ ja terveys 2012 – tutkimuksen tulokset osoittavat fyysisille kuormitustekijöille altistuneiden työntekijöiden osuuden vähentyneen vuodesta 2009 vuoteen 2012. Fyysisesti raskas työ, hankalat työasennot, raskaiden taakkojen käsittely, samanlaisina toistuvat käden työliikkeet ja käden voimankäyttö lisäävät työhön liittyvien liikuntaelinvaikeuksien vaaraa. (Pehkonen & Nevala 2013, Kauppinen ym. 2013) Vaikka väestötasolla fyysisten kuormitustekijöiden osuus työssä vähenee, työskentelevät maahanmuuttajat usein fyysisesti raskaissa töissä. (Vrt. 5.2. Turvapaikanhakijoiden työllistyminen tietyille aloille – alaluku, s. 15) Haastatelluista turvapaikanhakijoista kolme työskenteli siivoajana, yksi päivittäistavarakaupassa hyllytystyössä ja yksi jakelutyöntekijänä.

Haastateltu terveydenhoitaja kertoo, että raskaiden töiden vaikutukset näkyvät myös vastaanottokeskuksessa terveydenhoitajan vastaanotolla.

*Minulla on ollut esim. hakijoita jotka ovat töissä ajoittain erittäin väsyneitä, oireilevat koska yleensä he tekevät raskasta työtä. Ovat hakeutuneet minun vastaanotolle TULE-vaivojen vuoksi, ja sen oireiden perustella saaneet asianmukaisesti myös terveydenhoitajan myöntämän 3 päivän sairauslomatoistuksen. (H12, terveydenhoitaja)*

Haastatellut turvapaikanhakijat kertoivat myös, että työ on välillä raskasta ja he ovat väsyneitä.

*Like for example I last week, I was supposed to work from Monday to Saturday, all the six days and the same all the five days inside the week, both day and night, like on Saturday I was very tired. (T1, turvapaikanhakija)*

*I was working cleaning job. It was like hard job. (T5, turvapaikanhakija)*

Etenkin siivoustyössä oikeiden välineiden puuttuminen tekee työstä entistä raskaampaa:

*You don't have all the kind of materials they have in another place. (T5, turvapaikanhakija)*

*...it was too tough. And you don't have a machine to clean it ... In that place you have to do, most of the times was the machine. But we do it by hand, by moppi. (T5, turvapaikanhakija)*

Toisaalta osa haastatelluista näki fyysisessä työssä myös hyviä puolia. He katsoivat, että työ toimii eräänlaisena treeninä ja kunnonkohottajana.

*It is some sort of an exercise job. Because when you do the job, at least it helps you physically. You do sports running up and down. (T1, turvapaikanhakija)*

*Koska mä olen vähän urheilupoika... Se on hyvä mulle ja se sopii, mä tykkään sellaisesta työtä. (T3, turvapaikanhakija)*

Työn psyykkisestä kuormittavuudesta ei kovin moni haastatelluista valittanut. Kysyttäessä asiasta he kertoivat, että joskus saattaa olla kiire, mutta kukaan ei nostanut kiirettä esille erityisen kuormittavana asiana. Toisaalta työn fyysinen raskaus aiheuttaa väsymystä ja vapaapäivillä on merkitystä niin fyysisen kuin henkisenkin jaksamisen kannalta.

*Just to make myself tired when I came to home... It was hard job. (T5, turvapaikanhakija)*

*But at times...yes, but I'm anxious for the six days to pass for you to rest. Especially when you work throughout the week. You see, you are tired. You are very anxious for the two days remaining, for the one day remaining to pass...to get some rest before beginning again. (T1, turvapaikanhakija)*

Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi työssä – tutkimuksen tulokset raportissa todetaan, että työkyvyn koetaan heikentyvän nopeammin raskaissa töissä, kuten siivoustyössä (Bergbom ym. 2012, Castaneda ym. 2012). Työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta pitääkin työpaikoilla arvioida säännöllisesti. Työturvallisuuslaki velvoittaa selvittämään työn vaara- ja haittatekijät sekä arvioimaan ja mahdollisuuksien mukaan poistamaan ne etukäteen. Lisätietoa: [www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoaikojen\\_kuormittavuuden\\_arviointi/Sivut/Tyoturvallisuuslaki.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoaikojen_kuormittavuuden_arviointi/Sivut/Tyoturvallisuuslaki.aspx)

Turvapaikanhakijoiden työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus pähkinäkuoressa:

- turvapaikanhakijat tekevät, muiden maahanmuuttajien tavoin, usein fyysisesti raskasta työtä
- raskas työ aiheuttaa toisinaan väsymystä
- siivoustyössä työvälineet ovat joissain työpaikoissa puutteellisia
- osa haastatelluista piti fyysisesti raskasta työtä hyvänä oman kuntonsa kannalta
- haastateltavat eivät kokeneet työtään psyykkisesti kuormittavaksi
- vapaapäivät ja työn sopiva tauotus ovat erityisen tärkeitä fyysisesti raskaissa töissä

## 6.2 Työn vaarallisuus ja työturvallisuus

Haastatelluilta turvapaikanhakijoilta tiedusteltiin heidän työnsä vaaroista ja riskeistä: käsittelevätkö he esimerkiksi vaarallisia aineita, onko heille kerrottu miten toimia mahdollisissa vaarallisissa tilanteissa ja onko heille ylipäätään kerrottu työpaikan turvallisuudesta.

Vastaukset olivat toimialasidonnaisia. Kaikki siivousalalla työskentelevät olivat tietoisia kemikaalien mahdollisista haitoista ja käyttivät hansikkaita käsitellessään kemikaaleja:

*The chemical I use to clean, I put on my gloves. I use my gloves on them. They are not harmful.* (T2, turvapaikanhakija)

*I have something I wear for my work, both hands gloves, I know that. I have them. The company produced them. So that is all I know about safety.* (T4, turvapaikanhakija)

*But he tell us the chemical is too hard. It's dangerous ... We have gloves on too. So for this, it's ok. We have a lot...me, I use these gloves.* (T5, turvapaikanhakija)

*I can't say dangerous, but hard job. Dangerous or hard...I don't know what. Yeah, because he was telling me it's a dangerous job. Because the chemical is very hard. He tell us "for that reason, I'm paying insurance or doctor".* (T5, turvapaikanhakija)

Lisäksi ainakin yksi haastatelluista kertoi tietävänsä työpaikkansa hätäpoistumistiet esimerkiksi tulipalon sattuessa:

*Yes, I know that right from the beginning, but I've worked before in my country. So in the dangerous situation, you know where to or how to escape out and how to move and yes...In the place I'm working, if there is a fire, they show me the exit...* (T2, turvapaikanhakija)

Päivittäistavarakaupassa työskentelevä hylyttäjä puolestaan tunnisti ergonomiaan liittyvät asiat:

*...mä tiedän, että jos se painaa joku 20 tai 50 se pitää nostaa tosi hyvin.* (T3, turvapaikanhakija)

Raskaiden taakkojen käsittely onkin erityisesti selkävaivojen vaaratekijä (Hoogendoorn ym. 1999).

Jakelutyöntekijänä toimivalle taas tärkeä asia oli yleinen turvallisuus ja se, että Suomessa voi liikkua ja tehdä työtä turvallisesti myös yöaikaan:

*The work – dangerous? I would have said that the work is dangerous if it would have been another country. So long as it is Finland then the work is safer. I am fairly safe because I believe that Finland is one of the safest places I have ever had and another...no crime, nothing, so very peaceful. You work at night, you may just...giving a side notion of the dark, you think that you are working during the day...so very quiet, so calm. I think that the work is very safe. (T1, turvapaikanhakija)*

Kokonaisnäkemys työn vaaroista ja työturvallisuudesta oli kaikilla haastatelluilla melko puutteellinen. Työturvallisuus nähtiin kapeasti pelkkänä kemikaaliturvallisuutena tai ergonomisesti turvallisina nostoasentoina. Tapaturmien ehkäisyn lähtökohtana on kuitenkin vaaratilanteiden tunnistaminen. Ennalta arvaamattomiin tapahtumiin tulee varautua. Jos tietoisuus riskeistä ja työturvallisuudesta on puutteellista, ei vaaratilanteita välttämättä myöskään tunnisteta.

Myös haastateltu esimies toteaa, että turvapaikanhakijoiden tietoutta työturvallisuudesta olisi hyvä lisätä:

*Työturvallisuus esimerkiksi on yksi suomalaisen työelämän arkipäiväinen ydinosa-alue, josta olisi hyvä antaa yleisiä kulttuurista pohjavalmennusta turvapaikanhakijoille. Jos työntekijän lähtömaassa esimerkiksi työsuojelulainsäädäntö on heikkoa, tapaturmia ei tilastoida, eikä työsuojeluhenkilöstöä ole, voi tämä vaikuttaa heikentävästi työyhteisön toimintakulttuuriin ja siten työntekijöiden turvallisuuteen. Työntekijä saattaa esimerkiksi jättää läheltä-piti -tilanteet tai vähäiset tapaturmat ilmoittamatta, koska ei pidä niitä erityisen merkittävänä tai ihmetellä, miksi jokainen vähäinenkin työtapa-turma ja läheltä-piti -tilanne pitää Suomessa työpaikalla tutkia jne. Turvapaikanhakijat ymmärrettävästi käsittävät työturvallisuuden käsitteen usein varsin rajoittuneesti, jos he eivät saa suomalaiseen turvallisuuskulttuuriin liittyvää yleisempää pohjatietoutta. Työturvallisuudella ei tarkoiteta pelkäs-tään ulkoista vapautta mahdollisista riskeistä tai yksittäisiä turvallisuusoh-jeita eri laitteiden tai välineiden käytöstä, vaan myös työntekijöiden omaa asennetta; oman työympäristön ennakoiva havainnointi, omien työtapojen ja -rutiinien turvallisuusvaikutusten tiedostaminen, vaaratekijöiden poista-minen itsenäisesti mahdollisuuksien mukaan sekä turvallisuutta parantavien kehitysehdotusten tekeminen työnjohdolle ovat kaikki piirteitä, jotka työtur-vallisuuteen myös liitetään. (E6, esimies)*



Turvapaikanhakijoiden työn vaarallisuus ja työturvallisuus pähkinänkuoressa:

- työn vaarat ovat toimialasidonnaisia
- siivousalalla työskennelleillä oli tietoa kemikaaliturvallisuudesta ja kaikki haastattelut käyttivät suojahansikkaita kemikaaleja käsitellessään
- osa haastatelluista tunnisti työpaikan hätäpoistumistiet ja ergonomian työturvallisuuteen liittyvinä tekijöinä
- yleinen tietämys työturvallisuudesta oli puutteellista
- tiedoissa ja taidoissa työn vaarojen ja riskien ennaltaehkäisyssä sekä yleisessä työturvallisuudessa on parantamisen varaa
- Suomea pidettiin yleisesti ottaen turvallisena työskentelymaana, myös yötyössä

Lisätietoa työturvallisuuden edistämiskeinoista löytyy täältä: [www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tapaturmien\\_ehkaisy/tyoturvallisuuden\\_edistamiskeinoja](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tyoturvallisuuden_edistamiskeinoja)

## 6.3 Työajat

Suomessa työajat ovat liukuneet rajoiltaan epämääräisemmiksi ja poikkeavia työaikoja käytetään paljon. Työajat vaikuttavat mm. työntekijän terveyteen, toimintakykyyn sekä mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä. (Härmä ym. 2014, Hakola ym. 2007)

"Mm. vuorotyöhön liittyvät muutokset unessa ja uni-valverytmissä voivat kuitenkin vaikuttaa haitallisesti sosiaaliseen elämään ja epäsäännöllinen työ kuormittaa elimistöä tavallista enemmän." (Lainaus Vuorotyö ja terveys, [www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat\\_terveys\\_hyvinvointi](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi)) Yötyö on lisäksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttava työaikamuoto (Valtioneuvoston asetus 1485/2001), jonka terveyshaittojen ehkäisyssä ja hallinnassa korostuvat elintavat.

Maahanmuuttajat ovat usein ns. epätyypillisissä työsuhteissa. Epätyypilliseksi työsuhteiksi kutsutaan muita kuin kokoaikaisia ja vakituisia työsuhteita. Näitä ovat osa- ja määräaikaiset työsuhteet, vuokra- ja keikkatyö. Lisäksi maahanmuuttajat tekevät usein myös yö- ja vuorotyötä. Vieraskielisten yleisimmät ammatit ovat siivooja, myyjä, rakennustyöntekijä ja tarjoilija. (katso kappale 5.2. Turvapaikanhakijoiden työllistyminen tietyille aloille, s. 15)

Kaikki haastatellut turvapaikanhakijat työskentelivät epätyypillisissä työsuhteissa vuorotyössä. Haastattelut eivät kuitenkaan valittaneet työajoista, yötyöstä tai viikonlopputyöstä. Työnantajien mukaan ulkomaalaiset työntekijät ovatkin usein joustavampia ja parempia työntekijöitä kuin suomalaiset. Heillä ei useinkaan ole varaa kieltäytyä töistä, vaan heille sopii mikä työ tahansa ja missä ja mihin aikaan tahansa. (Könönen 2011)

Näin yksi haastatelluista turvapaikanhakijoista kuvaili työaikojaan:

*...normally from Mondays to Fridays you are working from, I think, 2.30 to 6 am if I am not mistaking. But on weekends, like Saturdays and on Sundays, the work is like much more difficult because you have so many subscribers during the weekends. A lot of more numbers to deliver so it takes longer than during the week. From 2.30 or 3 am to about 7.30. (T1, turvapaikanhakija)*

Toinen haastatelluista turvapaikanhakijoista puolestaan työskenteli joka päivä, ilman vapaapäiviä:

*Every day, for one shop, everyday. The other one, two times in a week. (T4, turvapaikanhakija)*

Työtuntien määrä verrattuna työtehtävien määrään ei välttämättä myöskään ole realistinen:

*That job is not only for six hours...maybe I think eight it takes...but he gives you like six hours because to harvest more money. It's ok. Because I agree, I can't do...I cannot say "he do this"...this my...choose. (T5, turvapaikanhakija)*

*At times you don't finish by six hours, sometimes I will finish seven hours, sometimes I will finish five hours, sometimes maybe long hours, but he's willing to pay me for six hours. (T5, turvapaikanhakija)*

Lisäksi jossain paikoissa työtä tehdään yli kaikkien määräysten ja työehtosopimusten. Sosiaalialityöntekijä kuvaa asiakkaansa tilannetta näin:

*...eilen taas keskustelin erään uuden asiakkaan kanssa näistä työasioista. Oli ollut aiemmin työssä ja ehkä taas myöhemmin työllistyy pizzeriaan. Piti ai-  
van mahdollisena ajatuksena että hän rupeaisi vaatimaan ilta- ja viikon-  
loppukorvauksia koska sitten menisi työpaikka. Sanoi että 10 tuntia päi-  
vässä tehdään työtä eikä mitään lisämaksuja makseta. Naureskeli kun an-  
noin tuon esitteen työehdoista annettavaksi työnantajalle. (H10, sosiaali-  
työntekijä)*

Osalla haastatelluista ongelmana oli työtuntien vähäisyys. Vähäisillä tuntimäärillä on mahdotonta hakea työntekijän oleskelulupaa tai maksaa vuokraa ja elättää perhettä.

*I work for one hour and thirty minutes in one shop. Another shop one hour and thirty minutes. (T4, turvapaikanhakija)*

*And the problem is that I walk from my house to the work for just to work two hours. You know what it means. Take a train, pay transport, just for two hours. (T2, turvapaikanhakija)*

*I'm working two, my wife is working one hour and thirty minutes, and my son is working two hours...How many hours? And my house is 900 euros a month. So that's the problem. (T2, turvapaikanhakija)*

Toisinaan lisätyötunteja luvataan, mutta niitä ei käytännössä kuitenkaan tule:

*...they promise they will increase the hours so but until now, nothing is happening... (T2, turvapaikanhakija)*

*I am able to work and I am willing to work and I've worked in a company for more than five months now, but no good hours. (T2, turvapaikanhakija)*

*...each time they will say "there is no work now, you just manage this, maybe later and later". (T4, turvapaikanhakija)*

Lisätyötunteja lupaamalla saadaan kenties työntekijä pysymään palveluksessa ja odottamaan työtuntien lisääntymistä. Vastaavanlaisia tuloksia saivat myös Jokinen ja Ollus (2014) haastatellessaan siivous- ja ravintola-alalla työskenteleviä maahanmuuttajia: "Monet haastatellut työntekijät kamppailivat jatkuvasti riittävien työtuntien hankkimiseksi. Joillakin maahanmuuttajilla näytti taas olevan niin paljon töitä, että he olivat vaarassa uupua vakavasti."

On kuitenkin muistettava, että kaikki haastateltavat eivät painineet samanlaisten ongelmien kanssa. Osalla asiat olivat hyvin ja heillä oli riittävästi työtunteja.

*Mulla on joskus kuusi tuntia tai seitsemän tuntia, se on noin. Mutta viikonloppuna se on.. lauantaina mä olen kahdeksan tuntia. Arkipäivänä noin 6 tai 7 tuntia päivässä. (T3, turvapaikanhakija)*

*Before, last year, I was working five days in a week. Seven hours. But this new...six days in a week. And like six hours. (T5, turvapaikanhakija)*

Turvapaikanhakijoiden työajat ja niihin liittyvät ongelmat pähkinänkuoressa:

- työajat vaikuttavat mm. työntekijän terveyteen, toimintakykyyn sekä mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä
- työnantajien mukaan ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat usein suomalaisia työntekijöitä joustavampia työaikojen suhteen
- osalla haastatelluista turvapaikanhakijoista oli työtä joka päivä, ilman vapaapäiviä välissä
- työtehtävien määrä oli toisinaan ylimitoitettu – työtä ei pystynyt käytännössä tekemään annetussa työajassa
- osalla haastatelluista ongelmana oli työtuntien vähäisyys ja vähäisten työtuntien sijoittuminen esimerkiksi saman päivän aamuun ja iltaan
- joissain työpaikoissa työtä tehtiin työehtosopimusten vastaisesti

## 6.4 Työn tauotus

Suurimmalla osalla haastatelluista oli mahdollisuus pitää työvuoronsa aikana taukoja ja he myös pitivät niitä.

*Kyllä mulla on kaksi taukoa tai kolme taukoa. Semmosen kaksi kahvi taukoa ja yksi ruokatauko. (T3, turvapaikanhakija)*

*...as long as you work carefully and keep the right personality and right time you will not have problems...so you can rest as many times as you like. Like depending on how you have planned your work and how much work is there still left to do. (T1, turvapaikanhakija)*

Yhdellä haastateltavista työnantaja ei sallinut taukojen pitämistä työajalla, vaan mahdollinen taukoon käytetty aika piti tehdä työnä työpäivän päätteeksi. Menettelytapa on lainvastainen.

*He tell us if you don't have to break your day, you don't have to break something. Just rush rush rush. If you take twenty minutes for breaking you are added more work. If for example I work till one o'clock, I have to add one o'clock and twenty or thirty minutes. (T5, turvapaikanhakija)*

*Last year I was taking a break, he was telling us even to take a break and that if I don't take a break that the job is too hard and will have a problem, something like that. This year, after we make a contract, this he don't give*

*me time to take a break. If we take a break, we have to add more hours.*  
(T5, turvapaikanhakija)

Toisaalta taukoja ei aina edes haluta pitää:

*Because, when you go to work you are warm...you do that...you sweat out and you are walking, so I don't really take breaks. If I take a break then it's about one minute just to drink water, relax my muscles and I begin again. I just like to work. As I start, I don't rest before I finish.* (T1, turvapaikanhakija)

Rasitusvammojen ehkäisemiseksi ja vireystilan ylläpitämiseksi taukojen pitäminen on tärkeää. Säännölliset, sopivan mittaiset tauot ovat tärkeitä paikallisen lihasväsymyksen ja yleisen väsymisen ehkäisyssä.

"Työjärjestelyt ovat kunnossa kun:

- työ on mahdollista keskeyttää tauon pitämiseksi
- elpymistauoista on sovittu
- sovitut tauot voidaan toteuttaa
- työntekijät pitävät sovitut tauot, taukoajan keräämistä esimerkiksi työpäivän loppuun tai lounastunnin yhteyteen vältetään."

(Lainaus: Työjärjestelyt ja tauotus 2010)

Turvapaikanhakijoiden työn tauotus pähkinänkuoressa:

- suurimmalla osalla haastatelluista oli mahdollisuus pitää työvuoronsa aikana taukoja ja he pitivät niitä
- yhdellä haastatellulla turvapaikanhakijalla taukoon käytetty aika lisättiin lainvas-  
taisesti työvuoron loppuun eli taukoon käytetty aika piti korvata työnä
- taukojen merkitystä omalle jaksamiselle, työturvallisuudelle ja vireydelle ei tiedostettu
- perehdyttämisessä pitäisi ottaa nykyistä paremmin esille myös työn tauotuksen merkitys

## 6.5 Lomat ja vapaapäivät

Haastatelluilla työssä käyvillä turvapaikanhakijoilla oli palkallisia lomia, joita he pitivät niin kesällä kuin talvellakin.

*Kyllä mulla oli, tämä vuosi olin kesälomalla. (T3, turvapaikanhakija)*

*...when you work for one year full, you have one month paid holiday. So I'm not yet up to a year and I'll be up to a year in October. So I think I'll have my holidays probably in November. So I can press that there. I can visit my family and friends. (T1, turvapaikanhakija)*

Yhdellä haastatelluista oli ongelmia lomien kanssa. Hän työskenteli siivoustyössä koulussa, joka oli suljettuna kesän ajan. Hänelle oli ilmoitettu etukäteen, että töitä ei ole kesä-heinäkuussa. Kesätauko kuitenkin venyi odotettua pitemmäksi.

*Three months, he give me holiday...I know only for two months...because, summer, it's not working, he tell me. Okey, so tell me, I didn't go, but he added also September. He didn't tell me. He didn't inform me anything. (T5, turvapaikanhakija)*

Myös lomarahojen maksussa oli epäselvyyksiä:

*And he didn't put my summer money. Said he's going to pay, but he don't have money now and he's going to put it for the future for the next month. (T5, turvapaikanhakija)*

Samalla työntekijällä oli myös tietovajeita liittyen työntekijän loma- ja poissaoloehtoihin sekä palkanmaksuun.

*I never take any holidays or any break days. If I take, I don't take any salary from him. Just I will tell him "today, I don't come" or "I have appointments, police or I have appointment with this". "Okey", he will tell me...he will do then to somebody or he can go to manage my jobs. And the next day, he say, when I work I take the salary. If I don't work, I don't take. (T5, turvapaikanhakija)*

Lomiin ja vapaapäiviin liittyvät kysymykset ovat yksi esimerkki siitä, kuinka turvapaikanhakijoiden kohdalla oli havaittavissa maassaoloaikaan ja kielitaidon tasoon linkittyviä eroavaisuuksia: suomenkielentaitoisella turvapaikanhakijalla oli kokopäivätyö lomaoikeuksineen, mutta hiljattain maahan tulleella osa-aikatyö vähäisillä työtunneilla sekä tietovajeita liittyen palkanmaksuun ja lomaoikeuksiin.

On todettu, että maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttaa paljon maassaoloaika sekä suomenkielentaidon taso. Työllisyystilanne paranee selvästi maassaoloaikana.

(Maahanmuuttajien työllistyminen 2014) Juuri maahan tulleet eivät osaa kieltä eivätkä tunne suomalaista työkulttuuria ja näin ollen heidän on vaikeampi työllistyä tai saada ko-koaikaista työtä. Suomessa jo useamman vuoden asuneet maahanmuuttajat ovat ehtineet opiskella kieltä sekä integroitua Suomeen paremmin. Heidän tilanteensa työmarkkinoilla on erilainen kuin vasta maahan saapuneiden turvapaikanhakijoiden.

Turvapaikanhakijoiden lomat ja vapaapäivät työstä pähkinänkuoressa:

- suurimmalla osalla haastatelluista oli mahdollisuus pitää työvuoden aikana lomia ja vapaapäiviä
- yhdellä haastatellulla turvapaikanhakijalla oli pulmia sekä loma-ajan että loma-ajan palkanmaksun kanssa
- samalla työntekijällä oli myös tietovajetta liittyen työntekijän loma- ja poissaoloeh-toihin sekä palkanmaksuun
- turvapaikanhakijoidenkin asemaan työpaikoilla vaikuttavat maassaoloajan pituus sekä suomenkielentaidon taso
- työsuhteisiin ja työehtosopimuksiin liittyvä tieto ei tavoita kaikkia työntekijöitä

## 6.6 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Haastatellut turvapaikanhakijat kuvasivat töitään melko itsenäisiksi ja kokivat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten työnsä loppujen lopuksi tekevät. Haastatellut myös luottivat omaan osaamiseensa.

*They show me what to do, I do it myself. I know what is good and I've done a good work. And the people that I'm working for...they know that I do good work.* (T2, turvapaikanhakija)

*Joskus mä voin, mutta koko ajan mä kysyn kaverilta, että onko se sopii, onko se näin, koska mulla on huono kieli ja mä en ymmärrä hyvin semmoisia, mutta nyt on mennyt hyvin se.* (T3, turvapaikanhakija)

*I don't have anything controlling my job because I know that I do the right thing at the right time.* (T1, turvapaikanhakija)

Kun työsuhteeseen liittyvät asiat ovat kunnossa, työntekijät pystyvät myös ehdottamaan halutessaan vapaapäiviä:

*Yeah, it's one thing that you are able to suggest a day off.* (T1, turvapaikanhakija)

He kuitenkin tiedostivat, että kaikilla tilanne ei välttämättä ole samanlainen:

*I have permanent place, I have to work and I know that I am going to work there. But there are people who don't have one place they work, they are most difficult...during the day they are told "Hey, tonight you work here, tomorrow you work there". So those people, they cannot suggest the day they want off. (T1, turvapaikanhakija)*

Tutkimusten mukaan keskeisiä työhyvinvointiin ja työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työpaikan asioihin, vastuun saaminen ja uuden oppiminen. (Loppela 2004) Turvapaikanhakijat ovat haastatteluaineiston perusteella hyvin motivoituneita työntekijöitä. Heidän työhyvinvointiaan olisi siten todennäköisesti helppoa lisätä vahvistamalla heidän vaikutusmahdollisuuksiaan työpaikkansa asioihin sekä antamalla lisävastuuta. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön auttavat myös säätämään henkistä ja fyysistä kuormitusta (Palmgren ym. 2013).

Haastatellut turvapaikanhakijat työskentelivät ammateissa, joissa työprosessit ovat luonteeltaan melko säänneltyjä ja työsuoritusten järjestys sekä työvälineet suurelta osin päätetty ennalta. Toisinaan asiakas tai aikataulut sanelevat työtahdin. Haastatellut turvapaikanhakijat mielsivätkin työn itsenäisyyden "ettei kytätä" – tyyppiseksi. Yksintyöskentelystä pidettiin, mutta toisaalta työn liika itsenäisyys voi olla myös työkykyriski, jos ongelmia ilmaantuu ja työntekijällä on vain vähän tietoa työturvallisuudesta tai omaan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Työn itsenäisyys on voimavara silloin, kun tietoa ja ohjausta on tarvittaessa saatavilla.

Turvapaikanhakijoiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön pähkinäkuoressa:

- suurimmalla osalla haastatelluista oli melko itsenäinen työ ja mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten oman työnsä tekevät
- haastatellut turvapaikanhakijat luottivat omaan osaamiseensa
- vaikutusmahdollisuudet ovat sidoksissa työsuhteeseen: kokopäivätyössä olevilla on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja ehdottaa esimerkiksi vapaapäiviä
- vaikutusmahdollisuudet miellettiin melko kapealla tavalla. Kukaan haastatelluista ei esimerkiksi kertonut vaikutusmahdollisuuksista työoloihin, työaikoihin tai toimintatapoihin



## 6.7 Työsopimus

Kaikilla haastatelluilla turvapaikanhakijoilla oli työsopimus. Tieto ja ymmärrys työsopimuksen sisällöstä sen sijaan vaihteli suuresti.

*According to what my supervisor explained to me and according to what I know that is in my contract...that is...I have the full right as an employee to the company to make suggestions to what I think will be for the good for me as a worker and also for the company and also for the good of the cause. And also things like that so many things. (T1, turvapaikanhakija)*

*Yeah, they showed me how many you do that and all that. (T4, turvapaikanhakija)*

*Yeah...it is...when I started the work, they told me...I sign the contract and there was a probation of four months. (T2, turvapaikanhakija)*

*...ensinnäkin mä, jos mä olin neljä kuukautta semmosen koeaika ja sitten se vaihtu... Mutta siellä on semmosen, mun palkka, mun aika, mun pääkohde pitäisi olla siellä... (T3, turvapaikanhakija)*

Yhdellä haastateltavista oli ongelmia työsopimuksen kanssa. Hän joutui allekirjoittamaan useamman sopimuksen, eikä ymmärtänyt täysin kaikkia muutoksia mitä sopimuksiin tehtiin:

*...we make it a contract, like new. I don't know why he write it, but he tell me to sign, I sign. You can see it. I was working for one year and he make it like this. And we make it like...not a daily worker, but like part-time worker or part-month, I don't know what they write. (T5, turvapaikanhakija)*

Vastaanottokeskuksen sosiaalityöntekijä on puolestaan törmännyt työssään siihen, että työsopimukset voivat kyllä olla kunnossa, mutta niitä ei noudateta työpaikoilla.

*Luulen että suurimmat ongelmat ovat juurikin heillä jotka kielitaidon puutteen vuoksi työllistyvät maanmiestensä yrityksiin (siivous-, ravintola- jne). Työsopimukset voivat olla ok mutta sitten kuuleekin että työtä teetetään paljon enemmän kuin sopimuksessa on ja ilta- ja viikonloppulisistä ei olla kuultukaan vaikka TES:n mukaan pitäisi mennä jne. (H10, sosiaalityöntekijä)*

Myös vapaaehtoistyöntekijä on huomannut työsopimukseen liittyviä ongelmia neuvontatyössään.

*(Työolot) vaihtelee tietenkin alan ja ammatin mukaan. On työnantajia, joiden kanssa ei ole ongelmia, ja sitten on työnantajia, jotka esimerkiksi säännöllisesti jättävät maksamatta esimerkiksi ilta- ja sunnuntaikorvaukset. Viimeisin erikoisuus on "runkosopimuksen" nimellä kulkeva ns. työsopimus, joka kirjoitetaan kestäväksi 2 kuukautta ja joka ei takaa työntekijälle käytännössä mitään, ainoastaan sen että työntekijä kokee pakolliseksi ottaa vastaan joka ikinen lyhyt työvuoro (joka muodostaa oman työsuhteensa) jokainen kerta kun työnantaja on häneen yhteydessä. (A9, siirtolaisaktivisti)*

Lisäksi yksi erikoisuus turvapaikanhakijoiden työsopimuksissa on se, että työsopimuksen voimassaolo ei ole aina työnantajan ja työntekijän päätettävissä. Ulkomaalainen työntekijä voi menettää työnsä ja pahimmassa tapauksessa oleskeluoikeutensa, koska hänen työluupaansa ei uusita työ- ja elinkeinotoimiston saatavuusharkinnan takia. (Könönen 2011)

Turvapaikanhakijoiden työsopimukset pähkinänkuoressa:

- kaikilla haastatelluilla turvapaikanhakijoilla oli työsopimus
- tieto ja ymmärrys työsopimusten sisällöistä vaihtelivat suuresti
- työsopimukset voivat olla kunnossa, mutta niitä ei välttämättä noudateta työpaikoilla
- turvapaikanhakija työsopimuksen voimassaolo ei ole pelkästään työnantajan ja työntekijän päätettävissä vaan myös saatavuusharkinta vaikuttaa työluvan uusimiseen

## 6.8 Tasavertainen kohtelu ja syrjimättömyys työpaikalla

Haastatellut turvapaikanhakijat kokivat tulevansa kohdelluiksi tasavertaisina suhteessa työpaikkansa muihin työntekijöihin. Kukaan ei kokenut syrjintää työssään.

*Kyllä joo, pomolle kaikki on samassa. (T3, turvapaikanhakija)*

*Yes, to an extent. They haven't been...no discrimination.  
(T2, turvapai-kanhakija)*

*Yeah, I feel that I am treated more fairly than other workers.  
(T1, turvapaikanhakija)*

Yksi haastatelluista oli miettiä asian suhteen:

*"I don't know. I see now...I don't think so, but before I was thinking he is a good man or something like that. But I don't know, no." ... "I don't know whom he treat well and whom he don't treat well, I don't know." (T5, turva-paikanhakija)*

Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolinen johtaminen lisäävät työssä jaksamista. Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään mm. seuraavissa laeissa:

- Yhdenvertaisuuslaki (2004/21)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609)
- Työturvallisuuslaki(2002/738)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän. Lakia sovelletaan työhönoton perusteihin, työoloihin ja työehtoihin sekä henkilöstökoulutukseen pääsemiseen ja uralla etenemiseen.

## 6.9 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan tulee järjestää ja kustantaa työterveyshuollon palvelut kaikille työsuhteessa oleville työntekijöilleen. Työterveyshuolto kuuluu siis kaikille työsuhteessa oleville työntekijöille, riippumatta siitä onko työsuhde määrä- tai osa-aikainen tai minkä maan kansalainen työntekijä on. (Bergbom & Riala 2007)

Työterveyshuollon lakisääteisen toiminnan tavoitteena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.

(Työterveyshuoltolaki 2001)

Laki ei edellytä työterveyshuollolta sairaanhoitoa, mutta työnantajat ja yrittäjät voivat järjestää sekä itselleen että henkilöstölleen kattavammat sairaan- ja terveydenhoidon palvelut. Ja näin moni myös tekee. Valtaosalla työterveyshuollon piiriin kuuluvista suomalaisista palkansaajista on lakisääteistä kattavammat työterveyshuoltopalvelut. (Bergbom ym. 2013)

Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan on kuitenkin viitteitä siitä, että maahanmuuttajat jäävät muuta väestöä useammin työterveyshuollon toiminnan ja palvelujen ulkopuolelle. (Bergbom ym.2013)

Turvapaikanhakijoiden haastattelut tukivat myös tätä tulosta. Vain kahdella viidestä haastattelusta turvapaikanhakijasta oli järjestetty työterveyshuolto tai he olivat tietoisia siitä.

*The one I had was health care, occupational health care or something like that. Yeah, I've been told something about that but I don't really know about that because I have never fallen into a situation of injury or what...what...what...things that would stop you from working.* (T1, turvapaikanhakija)

Yksi haastateltavista puolestaan sanoi, että hänen työpaikallaan on työterveyshuolto, mutta hän ei voi sitä käyttää.

*Kyllä joo, koska ei ole sosiaali... mä ei voi mennä, koska mun tarvii... Mä olin siellä, mutta mun mielestä mä en voi mennä sinne, koska mulla pitäisi olla henkilötunnus tai joku, mikä se numero on. Se mikä on se neljä numeroa, ja mulla ei ole ja pitäisi saada varattu aika.* (T3, turvapaikanhakija)

Eli tässä tapauksessa turvapaikanhakija ei päässyt työterveyshuoltoon, koska häneltä puuttui henkilötunnus. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla este työterveyshuoltoon pääsulle, kertoo haastateltu terveydenhoitaja:

*Kun turvapaikanhakijoilla ei ole henkilötunnusta, niin silloin työterveyshuollon pitäisi tehdä heille potilastietojärjestelmässä väliaikainen tunnus jolla turvapaikanhakija-asiakkaat pääsevät ongelmitta varamaan ajan työterveysasemalle.* (H12, terveydenhoitaja)

Maahanmuuttajien jäämiseen työterveyshuoltopalvelujen ulkopuolelle on esitetty muutamia eri syitä. Ensinnäkin maahanmuuttajat voivat olla tietämättömiä siitä, että heille on järjestetty työterveyshuolto. (Bergbom ym.2013) Sama asia tuli esille myös yleisesti Maamu – tutkimuksessa tarkasteltaessa maahanmuuttajien terveyspalvelujen käyttöä: "Maahanmuuttajien puutteelliset tiedot palvelujärjestelmästä saattavat estää tarpeen mukaista palvelujen käyttöä" (Weiste-Paakkanen ym. 2014). Tätä selvitystä varten tehdyt haastattelut tukevat näitä näkemyksiä asiasta:

*Oletan, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat muutenkin pihalla työhön liittyvästä lainsäädännöstä, eivätkä osaa vaatia esim. työterveyshuollon palveluita. Myös puutteellinen kielitaito saattaa vaikeuttaa yhteiskunnan rakenteiden ymmärtämistä. Turvapaikanhakijat ovat toisaalta myös vastaanotto-keskusten palveluiden piirissä, jolloin heillä on mahdollisuus hoitaa terveytensä niiden kautta.* (H11, sairaanhoitaja)

*Mutamilla asiakkaillamme on työterveyshuoltopalvelut toimineet, mutta valtaosa asiakkaistamme ei edes tiedä että mikä on työterveyshuolto. Olen suositellut vastaanotollani asiakkaita kysymään työnantajilta kuinka hänen*

*yrityksessään on työterveyspalvelut järjestetty. Olen kertonut työterveys-huollosta yms. (H13, terveydenhoitaja)*

Toisena syynä on esitetty työnantajien ja esimiesten tiedonpuutetta. Eli työnantajat ja esimiehet eivät aina tiedä, että työterveyshuolto kuuluu myös osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa oleville. (Bergbom ym. 2013)

*(Olen) ...kohdannut vain yhden asiakkaan, jonka kanssa olemme selvittelleet työterveyskuviota. Hän työskenteli teknisellä alalla ilmeisesti suhteellisen pienessä yksityisyrittäjäksessä. Asia tuli esiin, kun asiakas olisi halunnut meidän kirjoittavan itselleen sairaslomaa. Selvitettyämme työterveyshuollon mahdollisuutta (josta asiakkaalla ei ilmeisestikään ollut aikaisempaa tietoa), puhuin asiakkaan esimiehen kanssa. Hän tarjosi työntekijöilleen mahdollisuutta hakeutua minkä tahansa yksityisen lääkäriaseman palveluihin ja lupasi vastata kustannuksista. (H11, sairaanhoitaja)*

Haastateltavien turvapaikanhakijoiden ja terveydenhuollon henkilökunnan kertomuksissa tuli myös esille se, että osa työnantajista saattaa tietoisesti hyödyntää maahanmuuttajien tietämättömyyttä työterveyshuoltoasioista, eikä näin ollen edes kerro maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista.

*He used to say...he used to mention, but he never do anything. I don't know. I can't say maybe yes or no. I don't know nothing, really. He was telling us like what you say, "I pay, I pay". I don't know. I didn't get any help or anything from there. (T5, turvapaikanhakija)*

*Minulla on ollut kyllä asiakkaita jotka eivät pääse työterveyshuoltoon vaikka ovat töissä, olen ohjannut kysymään kuuluko työpaikalle työterveyshuolto, mutta jotkut eivät ole saaneet tietoa tästä, työpaikalla ei ole infottu, jostain syistä heille ei ole kerrottu. Tai on niitä asiakkaita jotka kuuluvat työterveys-huoltoon mutta ohjataan kuitenkin tulemaan meidän vastaanotolle. (H12, terveydenhoitaja)*

Osalla haastatelluista turvapaikanhakijoista työterveyshuolto on kuitenkin järjestetty mallikkaasti. Heille on tehty terveystarkastus ja otettu huomioon työolosuhteet ja mahdolliset allergiat ym.

*...after the four months, they called me, examined me physically and they held wise, they looked up, they heard me, my ability to work and they said ok. (T2, turvapaikanhakija)*

*When I went for tests, the doctor asks me if it is dangerous, do I held dust, do I have asthma, do...am I allergic to anything, but I'm not allergic to anything and then, my work is not a hazard to me. (T2, turvapaikanhakija)*

Turvapaikanhakijoiden työterveyshuolto pähkinänkuoressa:

- Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan tulee järjestää ja kustantaa työterveyshuollon palvelut kaikille työsuhteessa oleville työntekijöilleen
- kahdella viidestä haastatellusta turvapaikanhakijasta oli järjestetty työterveyshuolto tai he olivat tietoisia siitä
- yhdessä tapauksessa turvapaikanhakija ei voinut käyttää työterveyshuollon palveluita, koska häneltä puuttui henkilötunnus
- turvapaikanhakijat voivat olla tietämättömiä siitä, että heille on järjestetty työterveyshuolto
- työnantajat ja esimiehet eivät aina tiedä, että työterveyshuolto kuuluu myös osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa oleville
- osa työnantajista saattaa tietoisesti hyödyntää tietämättömyyttä työterveyshuoltoasioista, eikä näin ollen edes kerrota tarjolla olevista palveluista

## 6.10 Sairauspoissaolot

Turvapaikanhakijoiden oikeus sairauspoissaoloon ei ole aina itsestäänselvyys.

*Työnantajan esimies on ottanut yhteyttä ja kysellyt tarkemmin asiakkaan työkyvystä. Siellä työpaikoilla uskotaan ettei turvapaikanhakija saisi sairastua ja olla sairaalomalla! Työntekijä (turvapaikanhakija) on joutunut useasti olla sairaana työssä koska ei ole uskaltanut olla poissa peloista ettei menetä työpaikkaansa. (H12, terveydenhoitaja)*

Myös turvapaikanhakija kertoo korkeasta kynnyksestä jäädä sairauden takia kotiin:

*I was having many times headache, pains or something like that. I go there. I never take holidays with that. (T5, turvapaikanhakija)*

Myös Könösen (2011) haastattelemien työnantajien mukaan maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat harvoin poissa työstä. Poissaolo on kuitenkin perusteltua silloin, kun sairaus pahenee työssä ja sairausoireet haittaavat työkykyä. Sairauspoissaolon tarpeen arvioi ensisijaisesti työntekijä itse. Lyhytkin sairausloma tulee ilmoittaa aina esimiehelle. Työpaikalla on hyvä ottaa käyttöön sairauspoissaolojen seurantamalli, jolloin kaikki tietävät, kuinka sairastapauksissa toimitaan. Työnantaja on aina velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Turvapaikanhakija saattaa tuntea sosiaalista velvollisuutta

tulla töihin sairaudesta huolimatta (Johns 2011). On hyvää johtajuutta kertoa miksi sairaana työskentely ei kannata (tartuntavaara, toipumisen hidastuminen).

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) määrittää mitä ja miten työnantaja voi tiedustella työntekijän työkyvystä sekä mitä velvoitteita työntekijällä on, jotta oikeus sairausajan palkanmaksuun säilyy. Työsuojeluhallinto on koonnut verkkosivuilleen koosteen tärkeimmistä huomioitavista asioista: [www.tyosuojelu.fi/fi/tietosuoja](http://www.tyosuojelu.fi/fi/tietosuoja)

Turvapaikanhakijoiden sairauspoissaolot pähkinänkuoressa:

- turvapaikanhakijoiden oikeus sairauslomaan on epäselvä osalle työnantajista
- haastatelluilla turvapaikanhakijoilla oli korkea kynnys jäädä sairauden takia kotiin
- maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat harvoin poissa työstä
- sairaana työskentely aiheuttaa tartuntavaaran muille työntekijöille ja asiakkaille sekä heikentää tai jopa estää sairaudesta toipumista

## 6.11 Asenne työtä kohtaan

Könösen (2011) mukaan ulkomaalaiset työntekijät ovat haluttuja työntekijöitä. Työnantajat kuvaavat heitä ahkeriksi, sitoutuneiksi ja motivoituneiksi.

Haastatellut turvapaikanhakijat olivat myös hyvin sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä:

*I always try to do my best to please the customers best and the second my supervisor who is my employer. (T1, turvapaikanhakija)*

*So what I can say about my work is that I love my work. I do it on my heart. Whenever...thinking about the contract to the job, because I'm doing it willfully with all my heart, not only that I needed the job and so I have to have the job, is what I'm working for. But so I love the job. (T1, turvapaikanhakija)*

Haastateltu esimies jakaa Könösen (2011) tutkimusta varten haastateltujen työnantajien näkemyksen.

*...monet heistä on tosi hyviä, motivoituneita työntekijöitä. (E6, esimies)*

Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää

eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. (Gould ym. 2008) Esimiesten ja työnantajien on hyvä tiedostaa, että myönteiset tekijät työssä synnyttävät lisää myönteisiä kokemuksia ja asenteita työtä kohtaan. Haastateltujen turvapaikanhakijoiden asenne on hyvin työmyönteinen raskaasta työstä ja paikoin vaikeista työoloista huolimatta.

*...every work is difficult and every work is easy, depending on how you take it and how you choose it. So what I can say about my work is that I love my work. I do it on my heart. (T1, turvapaikanhakija)*

*My work is perfectly ok. I do it ok. What I'm seeking for from the people is more hours because what I'm doing, it's not enough for me. That is the only problem that I have with work. (T4, turvapaikanhakija)*

*So Finland is...I love their system. I want to be integrated into this society. And I want to work as a worker. And my children to go to school. My children are going to school as legitimate ones, so I'm happy. That's all. (T2, turvapaikanhakija)*

Turvapaikanhakijoiden asenne työtä kohtaan pähkinänkuoressa:

- haastatellut turvapaikanhakijat olivat hyvin sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä
- työnantajat kuvaavat ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ahkeriksi, sitoutuneiksi ja motivoituneiksi
- turvapaikanhakijoiden työn voimavara on heidän positiivinen asenteensa työntekoon. Kun työ koetaan mielekkäänä osana elämää, se vahvistaa koettua työkykyä



## 7 YHTEENVETO

Turvapaikanhakijat ovat motivoituneita työntekijöitä, joiden asenne työtä kohtaan on hyvin myönteinen. Mielekkääksi koettu työnteko vahvistaa koettua työkykyä ja positiivinen asenne on työn tekemisen voimavara. Haastatellut turvapaikanhakijat eivät myöskään olleet kokeneet syrjintää työpaikoillaan.

Haastatelluilla turvapaikanhakijoilla oli muuta työssäkäyvää väestöä enemmän pulmia työoloissa sekä havaittuja perehdyttämisen puutteita. Turvapaikanhakijat tekivät fyysisesti raskasta työtä, joka aiheutti heille toisinaan voimakasta väsymystä ja uupuneisuuden tuntemuksia. Haastateltujen yleinen tietämys työturvallisuudesta oli puutteellista. Riskien ja vaarojen ehkäisy ja hallinta työpaikoilla on mahdotonta, jos vaaroja ei tunnisteta.

Esiselvityksen tulokset tukevat havaintoja siitä, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat suomalaisia työntekijöitä joustavampia työaikojen suhteen. Osalla haastatelluista turvapaikanhakijoista oli selkeitä puutteita työaikasuunnittelussa: työtä oli joka päivä, ilman vapaa-päiviä. Myös työtehtävien määrä oli toisinaan ylimitoitettu. Osalla haastatelluista ongelmana oli työtuntien vähäisyys sekä vähäisten työtuntien sijoittuminen esimerkiksi sekä saman päivän aamuun että iltaan. Pysyväenä käytäntönä tällainen työaikajärjestely vaikeuttaa työn, perhe-elämän ja muun vapaa-ajan yhteensovittamista. Joissain työpaikoissa toimittiin työehtosopimusten vastaisesti sekä työaikojen että esimerkiksi lomaoikeuden kertymisen ja tauotuksen suhteen.

Työsuhteisiin, työsopimuksiin ja työehtosopimuksiin liittyvä tieto ei esiselvityksemme aineiston perusteella tavoita kaikkia työntekijäryhmiä. On mahdollista, että kaikki työnantajat eivät tunne edellä mainittuja asioita (ks. [www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/valvontaisku\\_baareihin\\_paljasti\\_kolmannekselta\\_puuttuneen\\_tyoterveyshuolto\\_tyovuorolista.aspx](http://www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/valvontaisku_baareihin_paljasti_kolmannekselta_puuttuneen_tyoterveyshuolto_tyovuorolista.aspx)). Olemassa olevien työsopimusten ja työehtosopimusten sisältöjä ei käytännössä myöskään välttämättä noudateta työpaikoilla.

Työn tauotus oli osalla haastatelluista selkeästi puutteellista tai jopa lainvastaista (tauko korvattava työnä). Taukojen merkitystä omalle jaksamiselle, työturvallisuudelle ja vireydelle ei tiedostettu.

Ainoastaan kaksi viidestä haastatellusta turvapaikanhakijasta tiesi kuuluvansa työterveyshuollon palvelujen piiriin. Turvapaikanhakijat voivat olla tietämättömiä siitä, että heille on järjestetty työterveyshuolto. Työnantajat ja esimiehetkään eivät aina tiedä, että työterveyshuolto kuuluu myös osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa oleville työntekijöille. Osa Suomessa fyysisesti raskasta vuorotyötä tekevistä työntekijöistä jää siten paitsi lakisääteisistä ennaltaehkäisevistä työterveyshuoltopalveluista.

Haastatelluilla turvapaikanhakijoilla oli korkea kynnys jäädä sairauden vuoksi pois työstä. Turvapaikanhakijoiden oikeus sairauslomaan oli myös epäselvä osalle työnantajista. On hyvää johtajuutta kertoa miksi sairaana työskentely ei kannata (tartuntavaara, toipumisen hidastuminen).

*Mekin ollaan usein eka työnantaja, kun he tulevat Suomeen, niin kyllähän siinä on aika paljon tämmöstä mitä ei tiedetä. (E7, esimies)*

Turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneiden työntekijöiden työolot ja työkyky pitää selvittää systemaattisesti. Turvapaikanhakijoiden työoloja ja työkykyä on havaituista puutteista huolimatta mahdollista kehittää hyvän tahdon ja eri toimijatahojen yhteistyön voimin. Motivoituneita työntekijöitä kannattaa tukea.

*Kuitenkin se työ pitäis tehdä. (E7, esimies)*

Turvapaikanhakijoiden kapasiteetti on jo oivallettu joillain työpaikoilla. Parhaimmillaan turvapaikanhakija on saanut tarvitsemaansa työtä ja työnantaja motivoituneen työntekijän. Turvapaikanhakijoiden työmarkkina-aseman vahvistamiseksi turvapaikanhakijat tarvitsevatkin konkreettista tietoa suomalaisesta kulttuurista, työelämästä ja työelämän pelisäännöistä jo vastaanottokeskuksissa. Tietoutta suomalaisesta työelämästä voidaan lisätä muun muassa kehittämällä työntekijäliittojen ja vastaanottokeskusten yhteistyötä.

*Meidän pomo on kyllä paras Suomessa, usko mua, se on tosi hyvä ja mä en ikinä näe semmosen pomo mun elämässä. Tosi tykkään ja se on, hänellä on iso sydän. (T3, turvapaikanhakija)*

## 8 KAHDEKSAN TEESIÄ

Esiselvityksen tulosten ja johtopäätösten perusteella on laadittu seuraavat kahdeksan teesiä. Ne ovat suosituksia viranomaisille, tutkimuslaitoksille ja hankevalmistelijoille. Turvapaikanhakijataustaisten työntekijöiden työoloja ja työkykyä on mahdollista kehittää syventämällä ja luomalla eri toimijatahojen välille yhteistyötä. Konkreettinen tietous suomalaisesta työelämästä ennaltaehkäisee väärinkäytöksiä. Toivomme teesien herättävän keskustelua sekä johtavan terveyttä ja työkykyä edistävien käytäntöjen levittämiseen liittyvien projektien syntyyn. Työhyvinvointi syntyy yhdessä tekemällä ja kuuluu kaikille.

## Kahdeksan teesiä

Esiselvityksen tulosten perusteella suositamme:

- Turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneiden työntekijöiden työolot ja työkyky pitää selvittää systemaattisesti
- Selvityksen laatimisen menetelmäksi suosittelemme osallistuvaa havainnointia vastaanottokeskuksissa sekä teemahaastatteluita toteutettaviksi turvapaikanhakijoiden omilla äidinkielillä
- Väärinkäytösten ja työperäisen hyväksikäytön ennalta ehkäisemiseksi ja poistamiseksi suositamme alueellisten Työsuojeluhallinnon toimijoiden ja vastaanotto-keskusten yhteistyön kehittämistä ja tiivistämistä
- Turvapaikanhakijoiden työmarkkina-aseman vahvistamiseksi turvapaikanhakijat tarvitsevat konkreettista tietoa suomalaisesta kulttuurista, työelämästä ja työelämän pelisäännöistä jo vastaanottokeskuksissa
- Turvapaikanhakijoiden tietoutta suomalaisesta työelämästä voidaan lisätä kehittämällä työntekijäliittojen ja vastaanottokeskusten yhteistyötä
- Työterveyshuollon on varmistettava yhteistyössä asiakasyritystensä kanssa, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät tietävät, mitä työterveyshuolto on ja miten se toimii. Apuvälineenä voi käyttää esimerkiksi Asiakkaana monikulttuurinen nuori – tarkistuslistaa: [www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyolama/maahanmuuttajat\\_ja\\_tyo/ohjeita\\_ja\\_ideoita/tyoterveyshuolto\\_tyosuojelu/Documents/tarkistuslista\\_tth.pdf](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/maahanmuuttajat_ja_tyo/ohjeita_ja_ideoita/tyoterveyshuolto_tyosuojelu/Documents/tarkistuslista_tth.pdf)
- Työnantajien tietoja ja taitoja voidaan lisätä kehittämällä työnantajajärjestöjen, Ely-keskusten yritysneuvonnan ja vastaanottokeskusten yhteistyötä
- Työhyvinvointi kuuluu kaikille. Ajattelutavan juurruttamiseksi tarvitaan, jo olemassa olevien, hyvien työkykyä sekä terveyttä edistävien käytäntöjen ja toimintamallien levittämiseen liittyviä projekteja, jotka kohdentuvat ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä työllistävälle aloille sekä järjestäytymättömälle pk-yrityskentälle. On tärkeää etsiä yhdessä yrittäjäjärjestöjen kanssa uusia keinoja lähestyä vaikeimmin tavoitettavia pk-yrittäjiä.

## LÄHTEET

Bergbom B. & Riiala R. (2007). Työterveyshuollon ja maahanmuuttajien kohtaaminen. Teoksessa Vartia M., Bergbom B., Giorgiani T., Rintala-Rasmus A., Riiala R. & Salminen S. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki. Työterveyslaitos.

Bergbom B., Koponen P. & Koskinen S. (2013). Työterveyshuolto. Teoksessa Toivanen M., Väänänen A. & Airila A. (toim.) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki. Työterveyslaitos.

Bergbom B., Väänänen A., Toivanen M. & Koskinen S. (2012). Työkyky. Teoksessa Castaneda A.E., Rask S., Koponen P., Mölsä M. & Koskinen S. (toim.). (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Helsinki. S. 208 – 212. Sähköinen versio: <https://www.julkari.fi/handle/10024/90907>

Castaneda A.E., Rask S., Koponen P., Mölsä M. & Koskinen S. (toim.). (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Helsinki. Sähköinen versio: <https://www.julkari.fi/handle/10024/90907>

Euroopan muuttoliikeverkosto. [www.emn.fi](http://www.emn.fi) Luettu 5.11.2014

Gould R., Ilmarinen J., Järvisalo J., Koskinen S. (toim.). 2008. Dimensions of Work Ability, Eläketurvakeskus, Helsinki.

Hakola T., Hublin C., Härmä M., Kandolin I., Laitinen J. & Sallinen M. (2007). Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hoogendoorn W.E., Van Poppel M.N., Bongers P.M., Koes B.W. & Bouter L.M. (1999). Physical load during work and leisure time as risk factors for back pain. Scand J Work Environ Health. 25: 387–403.

Härmä M., Vanttola P., Ropponen A., Koskinen A., Hakola T., Kalakoski V., Puttonen S., Sallinen M., Nätti J., Salo P., Pentti J., Oksanen T., Vahtera J. & Kivimäki M. (2014). Työaikojen kehittäminen kunta-alalla. Työterveyslaitos. Helsinki. Sähköinen versio: [www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-10657.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-10657.pdf)

Johns G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. Journal of Occupational Health Psychology. Vol. 16(4): 483–500. Sähköinen versio: <http://dx.doi.org/10.1037/a0025153>

Jokinen A. & Ollus N. (2014). "Tuulikaapissa on tulijoita": Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalveluilla. European Institute for crime prevention and control, affiliated with the United Nations (HEUNI). Helsinki.

Kaikkonen R ym. (2009) Physical and psychosocial working conditions as explanations for occupational class inequalities in self-rated health. *European Journal of Public Health*. S. 458–463.

Kauppinen T., Mattila-Holappa P., Perkiö-Mäkelä M., Saalo A., Toikkanen J., Tuomivaara S., Uuskulainen S., Viluksela M. & Virtanen S. (toim). (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki. Sähköinen versio: [www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Kotoutumisen kokonaiskatsaus. (2013:38). Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja. Ramboll Management Consulting. Sähköinen versio: [www.tem.fi/files/37758/TEM-rap\\_38\\_2013\\_web\\_23102013.pdf](http://www.tem.fi/files/37758/TEM-rap_38_2013_web_23102013.pdf)

Könönen J. (2011). Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät. Maahanmuuttopolitiikan merkitys prekaarin työvoiman tuottamisessa. *Janus* vol. 19 (1): 52–67.

Loppela K. (2004). Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Tampereen yliopisto. Tampere.

Lundell S., Tuominen E., Hussi T., Klemola S., Lehto E., Mäkinen E., Oldenbourg R., Saarelma-Thiel T. & Ilmarinen J. (2011). Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Helsinki.

Maahanmuuttajien työllistyminen. (2014). Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 6/2014.

Oikeus turvapaikkaan. [www.ihmisoikeudet.net](http://www.ihmisoikeudet.net) Luettu 5.11.2014.

Palmgren H., Jalonen P., Kaleva S. & Tuomi K. (2013). Naisyrittäjän työkyvyn talo. Tietokortti 26. Työterveyslaitos. Helsinki. Sähköinen versio: [www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/tietokortti26\\_naisyrittajat\\_15102013.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/tietokortti26_naisyrittajat_15102013.pdf)

Pehkonen I. & Nevala N. (2013). Fyysiset kuormitustekijät. Teoksessa Kauppinen T., Mattila-Holappa P., Perkiö-Mäkelä M., Saalo A., Toikkanen J., Tuomivaara S., Uuskulainen S., Viluksela M. & Virtanen S. (toim). (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki. S. 145 – 148. Sähköinen versio: [www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Suomen virallinen tilasto (SVT). (2011). Työssäkäynti 2011. Ammatti ja sosioekonominen asema. Tilastokeskus. Helsinki. Sähköinen versio: [www.stat.fi/til/tyokay/2011/04/ty-okay\\_2011\\_04\\_2013-11-06\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/tyokay/2011/04/ty-okay_2011_04_2013-11-06_fi.pdf)

Strauss A. & Corbin J. (1990). Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques. Sage Publications. Newbury Park, California.

TEM Tilastotiedote. (2012:4). Ulkomaalaiset työnhakijat työ- ja elinkeinotoimistoissa vuonna 2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2012.

Turvapaikanhakijan asema Suomessa. 2013. [www.pakolaisneuvonta.fi/?lid=66](http://www.pakolaisneuvonta.fi/?lid=66) Luettu 1.12.2014

Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus. 2014. [www.migri.fi/turvapaikka\\_suomesta/tyonteko-oikeus](http://www.migri.fi/turvapaikka_suomesta/tyonteko-oikeus) Luettu 21.10.2014

Turvapaikanhakijat Suomessa 1990 – 2013. Euroopan muuttoliikeverkosto. [www.emn.fi](http://www.emn.fi) Luettu 5.11.2014

Työjärjestelyt ja tauotus. 2010. [www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon\\_fyysisia\\_kuormitustekijoita/toistotyto/rasitusvammat\\_ehk%C3%B6iseminen/tyojarjestelyt\\_tauotus](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/toistotyto/rasitusvammat_ehk%C3%B6iseminen/tyojarjestelyt_tauotus) Luettu 12.11.2014

Työterveyshuoltolaki. 2001. [www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383) Luettu 10.11.2014

Vartia M. & Airila A. (2013). Työn kuormittavuus. Teoksessa Toivanen M., Väänänen A. & Airila A. (toim.) Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa – samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön. Helsinki. Työterveyslaitos.

Vuorotyö ja terveys. 2014. [www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat\\_terveys\\_hyvinvointi](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi) Luettu 10.11.2014

Weiste-Paakkanen A., Koponen P., Manderbacka K., Keskimäki I., Rask S., Kuusio H., Mölsä M., Castaneda A. & Koskinen S. (2014). Maahanmuuttajien terveyspalvelujen käyttö ja luottamus eri instituutioihin. Tuloksia ja kokemuksia Maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitutkimuksesta (Maamu). Teoksessa Oikeus sosiaaliturvaan ja terveydenhuoltoon maahanmuuttajan näkökulmasta. Euroopan muuttoliikeverkosto 2014.

# LIITTEET

## Liite 1

### Haastattelukysymykset

#### Turvapaikanhakijoiden haastattelu

##### Haastattelukysymykset

1. Minkälaista työtä teet?
2. Onko työ fyysisesti raskasta? Pitääkö sinun esimerkiksi nostaa tai kantaa paljon?
3. Onko työ henkisesti raskasta eli mielelle raskasta? Onko sinulla esimerkiksi töissä kiire tai ovatko asiakkaat joskus hankalia? Tai aiheuttaako työ esimerkiksi huolta / uupumista / ahdistusta?
4. Kuinka pitkiä työpäiviä teet? / Kuinka monta tuntia teet töitä päivässä?
5. Onko sinulla taukoja työssä? / Voitko levätä työpäivän aikana? / Mitä teet tauon aikana?
6. Miten paljon voit itse vaikuttaa työhösi?
7. Monenako päivänä viikossa teet töitä?
8. Onko sinulla itsellä mahdollisuus ehdottaa vapaapäivää?
9. Onko sinulla työsopimus? Tiedätkö mitä asioita työsopimuksessa on?
10. Onko sinulle kerrottu työterveyshuollosta?
11. Koetko, että sinua kohdellaan tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa?
12. Onko sinulla lomapäiviä, joiden ajalta saa palkkaa?
13. Onko työsi vaarallista? Vaarallista työtä on esimerkiksi työ, jossa käsitellään myrkyllisiä aineita, kuten maaleja tai liimaa.
14. Oletko tekemissä vaarallisten tai myrkyllisten aineiden kanssa? Tunnistatko vaaralliset ja myrkylliset aineet?
15. Onko sinulle kerrottu miten toimia em. tilanteissa?
16. Onko sinulle kerrottu työpaikkasi turvallisuudesta? Työturvallisuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että on suojavaatteet tai että tietää mitä tehdä, jos asiakas uhkaa väkivallalla.
17. Onko jotain muuta mitä haluaisit kertoa työstäsi?



## Organisaatioiden johtavassa asemassa olevien henkilöiden haastattelu

### Haastattelukysymykset

1. Paljonko teette keskimäärin työlupahakemuksia?
2. Kuinka moni hakemus menee keskimäärin läpi?
3. Miten hakemusprosessi käytännössä toimii organisaatiossanne?
4. Mitä luulet, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että myönteinen päätös tulee?
5. Mikä on prosessissa haastavinta? Mitä luulet, mitkä tekijät vaikuttavat negatiiviseen päätökseen?
6. Voisiko oman organisaationne toimintaa kehittää jotenkin tässä työlupien hakemisessa?
7. Mitä vaikutuksia myönteisillä ja kielteisillä päätöksillä on organisaationne toiminnalle?
8. Millaista osaamista ja resursseja työlupien hakeminen teidän organisaatioltanne vaatii?
9. Onko jotain muuta mitä haluaisit kertoa työluvan hakemisesta ja siihen liittyvästä prosessista organisaatiossanne?

## Maahanmuuttoviraston johtavan asiantuntijan haastattelu

### Haastattelukysymykset

1. Paljonko työlupahakemuksia käsittelette vuodessa?
2. Minkälainen on hyvä hakemus?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat työperusteisen oleskeluluvan saamiseen tai epäämiseen?
4. Mitä parannettavaa yrityksillä / hakijoilla on hakemuksissa?
5. Arjen kokemuksia lupahakemuksia käsittelevänä viranomaisena?
6. Onko jotain muita asioita, joita haluaisit nostaa esille erityisesti turvapaikanhakijoiden työperusteisten oleskelulupien hakemiseen liittyen?
7. Onko myös TE-toimistolla ja poliisilla jonkinlainen rooli työperusteisten oleskelulupien päätöksenteossa tai käsittelyssä?

Selvitys on laadittu osana Tasavertaisesti osalliseksi verkostoihin – ESR-hanketta. Se on tarkoitettu viranomaisten, päättäjien, hankevalmistelijoiden ja heidän sidosryhmiensä päätöksenteon ja valmistelutyön avuksi.

Selvityksen johtopäätökset osoittavat, että turvapaikanhakijoiden tietoutta suomalaisesta työelämästä tulee lisätä kehittämällä eri tahojen välistä yhteistyötä. Turvapaikanhakijoilla on muuta työssäkäyvää väestöä enemmän pulmia työoloissa sekä havaittuja perehdyttämisen puutteita. He tekevät myös usein fyysisesti raskasta työtä.

Turvapaikanhakijat ovat selvityksen johtopäätösten perusteella motivoituneita työntekijöitä, joiden asenne työtä kohtaan on hyvin myönteinen.

## **TYÖTERVEYSLAITOS**

Työterveyslaitos, Työkyvyn ja terveyden edistäminen  
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

**www.ttl.fi**

ISBN 978-952-261-513-8 (PDF)



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2007–2013